Katholieke
Universiteit
Leuven

Hoger Instituut voor de Arbeid
E. Van Evenstraat 2e
B-3000 Leuven

PLANNING VAN DE VDAB-BEROEPSOPLEIDING

VOORSTEL TOT OPTIMALISERING

Luik 3: Eindrapport

Lieven Denolf
Ludo Struyven
Carine Van de Voorde

Onderzoek in opdracht van de VDAB

- Leuven 1996 -

WOORD VOORAF

Dit eindrapport past binnen luik 3 van het Doelmatigheidsonderzoek. Doel van luik 3 is 'de ontwikkeling van een beleidsinstrumentarium, bruikbaar, zowel op regionaal als op subregionaal niveau, om de planning van het beroepsopleidingsaanbod van de VDAB te sturen'. Het planningsvraagstuk van de BO binnen de VDAB-context is een complexe aangelegenheid, waarop binnen het bestek van deze opdracht geen 'beslissende' oplossing voor optimalisering is te geven. Overigens is het maar de vraag of de ultieme oplossing er ooit zal komen, gelet ook op de talrijke sceptische opmerkingen over de haalbaarheid van planning die we in de vele contacten in de loop van deze opdracht konden noteren. Toch wil het voorstel (of beter de vele voorstellen) in dit rapport een lans breken voor planning: een meer op externe arbeidsmarktinformatie gebaseerde en doordachte aanpak van de BO-planning, die tegelijk ook haalbaar moet blijven voor de organisatie.

De werkgroep voor luik 3 van het Doelmatigheidsonderzoek en de overkoepelende Visiegroep van de VDAB danken wij voor de repliek en de ondersteuning tijdens de uitwerking van de opdracht. Als onderzoekers kunnen wij alleen maar hopen dat dit eindrapport samen met het deelrapport voor luik 3 binnen de VDAB hun beslag zullen krijgen. Een woord van dank tenslotte aan de auteurs, die deze moeilijke opdracht niet uit de weg zijn gegaan: Carine Van de Voorde, Lieven Denolf en Erik Gos, en aan Nancy Vertongen van het secretariaat.

Ludo Struyven
Projectleider Onderwijs en Arbeidsmarkt

INHOUD

Hoofdstuk 1 / Uitgangspunten, planningsbehoeften en mogelijkheden 1

1. Inleiding 1

2. De beleids- en budgettaire context 3
   2.1 Koppeling van de middelen aan de prestaties 3
   2.2 Stabilisering van de omvang van het aanbod 4

3. De problematiek van arbeidsmarktinformatie 4
   3.1 Algemene, VDAB-externe arbeidsmarktinformatie 5
   3.2 VDAB-bronnen 5
   3.3 Complementaire informatie op het subregionale niveau 6

4. Aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt en strategische benaderingen 7
   4.1 Vier typen aansluitingsproblemen ... 7
   4.2 ... en twee strategische benaderingen 9
   4.3 Naar een duidelijker scheiding van taken 9
      4.3.1 Taakverdeling met het initieel onderwijs 9
      4.3.2 Taakverdeling met andere initiatiefnemers in het tussengebied 10

5. Conclusie 11
   5.1 Naar een gemengd model voor de planning in de VDAB-context 11
   5.2 Flexibeler inspelen op noden door meer toegesneden informatie 11
   5.3 Meer flexibele programmatie, minder vaste programmatie 12

6. Uitwerking van de opdracht en opbouw van het rapport 13

Hoofdstuk 2 / Planning anno 1995 : analyse vanuit de subregio's 15

1. Inleiding 15

2. Knelpunten bij de beschikbaarheid en het gebruik van informatie op STD-niveau 15
   2.1 Onderzoeksmethode 15
      2.1.1 Uitgangspunt 15
      2.1.2 Werkwijze 16
   2.2 Beperking van de beleidsruimte op STD-niveau 16
   2.3 Beschikbaarheid en gebruik van informatie 18
      2.3.1 Kwantitatieve informatiebronnen 18
         2.3.1.1 Stuurbordgegevens 18
         2.3.1.2 VDAB-bestanden 19
         2.3.1.3 Andere externe bronnen 20
      2.3.2 Kwalitatieve signalen 20

3. Besluit 21
   3.1 Elementen die het gebruik van beschikbare informatie bepalen 21
   3.2 Naar een betere benutting van de beschikbare informatie 21
   3.3 Beleidsplan 1996 als positieve aanzet 22

Hoofdstuk 3 / Overzicht en waarde van instrumenten op basis van verschillende soorten arbeidsmarktinformatie 23

1. Algemene, externe arbeidsmarktinformatie 23
   1.1 Het RIZIV 24
      1.1.1 Omschrijving 24
      1.1.2 Waarde en gebruiksmogelijkheden 25
   1.2 De RSZ 26
      1.2.1 Omschrijving 26
      1.2.2 Waarde en gebruiksmogelijkheden 26
   1.3 Bevraging van kengetallen over tewerkstelling 28
      1.3.1 Omschrijving 28
      1.3.2 Waarde en gebruiksmogelijkheden 28
   1.4 Conjunctuurnota voor Vlaanderen 30
      1.4.1 Omschrijving 30
      1.4.2 Waarde en gebruiksmogelijkheden 30
   1.5 Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking (SEB) 30
      1.5.1 Omschrijving 30
      1.5.2 Waarde en gebruiksmogelijkheden 31
   1.6 Economische Vooruitzichten van het Planbureau 32

1.6.1 Omschrijving 32
1.6.2 Waarde en gebruiksmogelijkheden 32
1.7 Conclusies 33

2. Interne VDAB-bronnen 34
2.1 Werkzoekendenbestand 34
2.2 Vacatures en knelpuntberoepen 35
2.3 BO-bestand 36
2.4 Doorstromingsgegevens 36
2.5 Wachtlijsten 38
2.6 Werkgeversenquête 39
2.7 Schoolverlaters 39

3. Discrepantie-analyse 40

4. Confrontatie beschikbare en benodigde arbeidsmarktinformatie 41
4.1 Relevante arbeidsmarktinformatie voor de BO-planning 42
4.2 Enkele concrete voorstellen 43
4.2.1 Documenteren interne VDAB-bronnen 43
4.2.2 Betere verwerking interne VDAB-bronnen 43
4.2.3 Verruiming interne VDAB-bronnen 44
4.2.4 Verruiming externe bronnen 44
4.2.5 Koppeling van interne en externe bronnen 44
4.2.6 Conclusie 45

5. Complementaire arbeidsmarktinformatie voor BO-planning op subregionaal niveau 45
5.1 Werkwijze 45
5.2 Behandeling van de verschillende vormen van arbeidsmarktinformatie 46
5.2.1 Vraagzijde-informatie 46
5.2.2 Vraag- en aanbodzijde-informatie 53
5.2.3 aanbodzijde -informatie 54
5.3 Een keuze dringt zich op 55

Hoofdstuk 4 / Naar een model van aanpak voor de planning **57**

1. Inleiding 57

2. Vertaling in parameters 58
2.1 Parameters voor het differentiëren van de normen uit het Beheerscontract 58
2.2 Parameters voor de vaste programmatie 60
2.3 Parameters voor de flexibele programmatie 61

3. Naar een geïntegreerd planningsmodel op subregionaal niveau 62
3.1 Inleiding 62
3.2 Krachtlijnen van het geïntegreerd planningsmodel 64
3.2.1 Afstappen van een top-down benadering 64
3.2.2 De communicatieve dimensie van planning 64
3.2.3 Het raster van de sectoren 64
3.2.4 Valoriseren van aanzetten die bepaalde STD's reeds hebben genomen 65
3.3 Het model in globo 66
3.3.1 Overzicht van de verschillende fasen 67
3.3.2 De verhouding tot de beleidscyclus 67
3.4 Het model stap voor stap 68
3.4.1 Fase 1 : bedrijfsinformatie (zie figuur 2a) 68
3.4.2 Fase 2 : Interpretatie (zie figuur 2b) 74
3.4.3 Fase 3: Expert-meetings (zie figuur 2c) 75
3.4.4 Fase 4 : Sturing (zie figuur 2d) 80
3.5 De stap naar implementatie van het model 81

Bijlage 1 / Checklist STD-bevraging BO-planning 83

Literatuur 87

Lijst van rapporten in het kader van het "Doelmatigheidsonderzoek van de VDAB-beroepsopleiding" 91

HOOFDSTUK 1
Uitgangspunten, planningsbehoeften en mogelijkheden

1. Inleiding

Dit rapport gaat over de mogelijkheden om de planning van het opleidingsaanbod van de VDAB te sturen : de beschikbaarheid van verschillende informatiebronnen en instrumenten, en de waarde en gebruiksmogelijkheden ervan in de VDAB-context. Dit moet dan resulteren in een planningsmodel voor de VDAB-beroepsopleiding : een model om op een geïntegreerde en gestructureerde wijze gebruik te maken van de verschillende soorten informatie in het planningsproces op het centrale en het decentrale beleidsniveau.

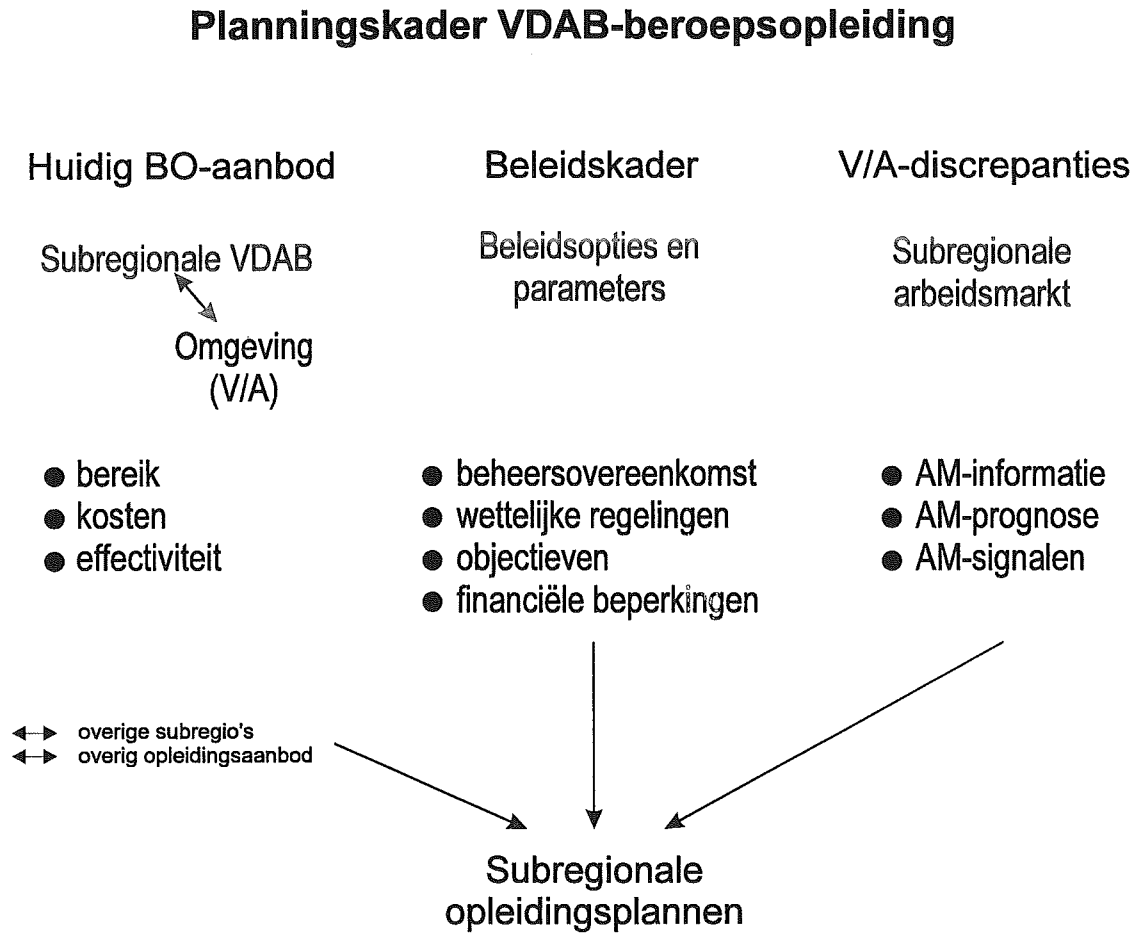
Planning is het bepalen van mogelijk toekomstig gedrag op basis van verwachtingen over hoe die toekomst er min of meer precies gaat uitzien. Planning veronderstelt pro-actief handelen, het vooruitlopen op wat gaat komen, het nemen van initiatieven waarmee optimaal, of althans in een wenselijk geachte richting, kan worden ingespeeld op toekomstige situaties. Dit is een vrij ambitieuze omschrijving, die in de opleidingspraktijk niet zo vaak voorkomt. In praktijk is men al tevreden als men een *indruk* kan krijgen van mogelijk toekomstige situaties en van de maatregelen die moeten worden genomen om daarop te anticiperen (Struyven, Mevissen en Kjaersgaard, 1994). De aspiraties liggen nog lager als planning vooral het aanwenden van overtuigingskracht veronderstelt. Planning dient dan meer het doel om 'alle relevante neuzen in één richting te doen wijzen'.

Bijgevolg rijst de vraag of de voorspelling van toekomstige ontwikkelingen nog wel zo noodzakelijk is voor planning. Temeer omdat de laatste decennia het geloof in de haalbaarheid van voorspellingen danig is afgezwakt, zeker vanuit het standpunt van het initieel onderwijs dat werkt binnen een lange termijn-perspectief. In dit rapport gaan we alvast in op de haalbaarheid van voorspellingen op kortere termijn en het mogelijk nut ervan voor de VDAB-beroepsopleiding.

De opdracht die aan de basis ligt van dit rapport, vloeit voort uit de vraag hoe het aanbod van VDAB-opleidingen permanent en systematisch kan worden aangepast aan de behoeften van de arbeidsmarkt. Het is merkwaardig dat de kritiek op het

onderwijs - een te gebrekkige afstemming op de arbeidsmarkteisen - mutatis mutandis ook ten aanzien van de VDAB-beroepsopleiding wordt geuit. De verklaringen dienen gezocht bij de problematiek van arbeidsmarktinformatie enerzijds en de problematiek van structuur, organisatie en management anderzijds. De vraag naar de optimalisering van de organisatie en het management valt buiten de opdracht van luik 3 van het doelmatigheidsonderzoek; we gaan er dan ook niet verder op in in dit rapport. Wat hier wel aan bod komt, is een voorstel tot optimalisering van het aanbod door het gerichter en systematischer benutten van arbeidsmarktinformatie, informatie die zoals zal blijken van uiteenlopende herkomst is en aan welbepaalde voorwaarden moet beantwoorden.

Planning binnen de VDAB-context speelt zich niet af in een beleidsvacuüm, noch kan abstractie worden gemaakt van het huidige reeds uitgebouwde aanbod. Planning vatten we op als de confrontatie tussen drie elementen : het huidige, reeds ingerichte opleidingsaanbod, het beleids- en budgettair kader en de opleidingsbehoeften op de arbeidsmarkt. Dit wordt verduidelijkt in bijgaand schema.



Schema 1.1 Planningskader VDAB-beroepsopleiding

Planning is op te vatten als het zoeken naar een antwoord op drie confronterende vragen : wat is, wat moet en wat kan. Het antwoord op de eerste vraag geeft een inzicht in het huidige aanbod. Met betrekking tot de vraag 'wat moet' is het van belang zich af te vragen binnen welke beleids- en budgettaire context de VDAB-planning momenteel wordt gestuurd.

2. De beleids- en budgettaire context

Om het opleidingsaanbod te sturen staan de overheid, en op haar beurt ook het strategische beleidsniveau binnen de beroepsopleidingsorganisatie van de VDAB, verschillende instrumenten ter beschikking. Het meest voor de hand liggende instrument is geld. Vooral sedert de tweede helft van de jaren '80 ziet de VDAB jaar na jaar haar opleidingsbudgetten stijgen. De VDAB heeft gekozen voor een expansieve strategie, gericht op een uitbreiding van de eigen infrastructuur van centra en opleidingssecties en een vergroting van het marktbereik, in het bijzonder ten aanzien van niet-werkende werkzoekenden (Struyven, 1995). Deze uitbreiding werd mee mogelijk gemaakt door een differentiatie van geldstromen, door het aanboren van nieuwe actieprogramma's en inkomstenbronnen. De belangrijkste hiervan zijn : het Europees Sociaal Fonds, het federale Begeleidingsplan, en recenter de sectorale opleidingsfondsen. In 1995 komt er een knik in de inkomsten van overheidswege, die een vervolg krijgt in de begroting voor 1996. Twee factoren zijn in heel deze evolutie van belang.

2.1 Koppeling van de middelen aan de prestaties

De geldstromen worden gekoppeld aan te leveren prestaties, al dan niet uitgedrukt in concrete, te behalen doelstellingen of normen. Voor de dotatiemiddelen zijn deze voor het eerst vastgelegd in een Beheersovereenkomst tussen de Vlaamse regering en de VDAB, die beide partijen verbindt tot een inspanningsverplichting. De Beheersovereenkomst bepaalt dat minimum 70% van de opleidingen wordt voorbehouden voor de moeilijke doelgroepen onder de niet-werkende werkzoekenden (langdurig werklozen, lagergeschoolden, niet EG-burgers), en dat het doorstromingsresultaat minimaal 60% (voor de moeilijke doelgroepen) of 70% (overige cursisten) moet bedragen. Bij het bepalen van de normen is dus een afweging gemaakt tussen de rechtmatigheid en de doelmatigheid van de besteding van de middelen. Ook bij de overige geldstromen (ESF, sectorgelden) is er een toenemende tendens om de vereiste prestaties op voorhand te expliciteren.

2.2 Stabilisering van de omvang van het aanbod

Er is een eind gekomen aan de verdere groei van het aanbod. In de Beheersovereenkomst '94-'97 is vastgelegd dat de omvang van het totale pakket opleidingsuren gestabiliseerd wordt op het peil van 1993.

In deze context van stabilisering van de omvang van het aanbod en inkrimping van de middelen krijgt 'planning' een andere inhoud : het bestaande aanbod zal regelmatig in vraag moeten gesteld worden en aangepast worden, nieuwe initiatieven zullen alleen nog maar kunnen indien het bestaande aanbod wordt afgebouwd of indien nieuwe inkomsten kunnen worden gegenereerd. De cijfermatig uitgedrukte objectieven in de Beheersovereenkomst vormen het kader voor de jaarlijkse planning van de beroepsopleiding. Ook de additionele geldbronnen (zoals het ESF, Begeleidingsplan, e.a.) brengen beleidsprioriteiten mee, oefenen een zekere sturende invloed uit en bepalen dus mee het planningskader voor de VDAB als organisatie in haar geheel. Deze normen van de Beheersovereenkomst en bijkomende beleidsprioriteiten bepalen op hun beurt de budget- en planningsmarges voor elk van de afzonderlijke STD's. Een vooraf bepaald budget met een precisering van de na te streven normen vormt idealiter ook het planningskader voor de subregionale VDAB-diensten. Deze elementen dienen dus op hun beurt vastgelegd tussen het centrale VDAB-niveau en de het subregionale VDAB-niveau. Tot hiertoe is dat nog niet het geval. In dit rapport (hoofdstuk 4) gaan we daar verder op in, wanneer we het zullen hebben over de mogelijkheden tot subregionale differentiëring van de normen.

3. De problematiek van arbeidsmarktinformatie

Binnen de boven geschetste beleids- en budgettaire context wordt de druk groter om meer dan voorheen arbeidsmarktinformatie te gaan benutten als sturingsinstrument in de planning. Van de VDAB-beroepsopleiding wordt immers verwacht dat ze gelijke tred houdt met de diversiteit van functies en de jobinhoudelijke veranderingen, die op hun beurt (mede) zijn ingegeven door de toenemende complexiteit en verschuivingen in de economische structuur. De voorwaarden die aan de arbeidsmarktinformatie zelf dienen gesteld worden dan ook alsmaar veeleisender.

Momenteel zijn al heel wat verschillende soorten informatie op een of andere wijze aanwezig binnen de organisatie, informatie die ook al in zekere mate wordt benut bij de planning. Toch leeft algemeen een ongenoegen hierover :

- alle voor de planning noodzakelijke informatie is niet daadwerkelijk beschikbaar;
- de noodzakelijke informatie bereikt niet altijd de organisatie op de juiste plaats, in de juiste vorm en op het juiste moment, zeker niet op het niveau van de STD's;
- bijgevolg wordt de beschikbare informatie niet effectief benut bij de opmaak van de jaarplannen.

In dit rapport wordt een onderscheid gemaakt tussen drie soorten van informatie : algemene arbeidsmarktinformatie, VDAB-databronnen en complementaire informatie op het subregionale niveau.

3.1 Algemene, VDAB-externe arbeidsmarktinformatie

In de eerste plaats is er de algemene arbeidsmarktinformatie : informatie met betrekking tot algemene trends en prognoses in de werkgelegenheidsstructuur, de beroepsbevolking en de kwalificatiestructuur van de beroepsbevolking. Het gaat om de brede, nationale trends die in meer of mindere mate alle sectoren en subregio's beïnvloeden. Dit soort informatie is dus belangrijk, precies vanwege de impact op de arbeidsmarkt in haar geheel.

Het is bekend dat ons land niet uitblinkt in statistische informatie; onze reputatie is zelfs ronduit slecht (Dejonckheere, 1994). Vooral het gebrek aan steekhoudende voorspellingen over de toekomstige ontwikkelingen verleidt menigeen ertoe om te stellen dat deze informatie totaal overbodig is in de VDAB-context. Dit lijkt ons een al te voorbarige conclusie. In hoofdstuk 3 van dit rapport alvast een poging ondernomen om deze bronnen op hun waarde en bruikbaarheid voor de VDAB-planning te beoordelen.

Twee grote hiaten halen we hier al aan :

- geen enkele bron afzonderlijk laat toe om een statistische koppeling te maken tussen sectoren, beroepen en kwalificaties. In hoofdstuk 3 wordt toegelicht wat de meerwaarde zou kunnen zijn van dergelijke koppeling en hoe dit zou kunnen worden gerealiseerd;
- de belangrijkste statistische databronnen bevatten geen informatie over beroepen of functies.

Zelfs indien er nauwkeurige statistische informatie zou beschikbaar zijn over de trends in beroepen, dan nog blijft er een kloof met de benodigde informatie bij de opleidingsplanning, met name informatie met betrekking tot *skills* (kennis en vaardigheden). De algemene arbeidsmarktinformatie zal dus altijd slechts een vertrekpunt blijven en aangevuld moeten worden met gerichte en gedetailleerde ramingen en studies voor de eigen sector of subregio.

3.2 VDAB-bronnen

De tweede soort informatie wordt gevormd door de VDAB-databronnen van *werkzoekenden, vacatures, bedrijven en opleidingen.* Met deze bronnen bekleedt Vlaanderen in vergelijking met andere landen (zelfs in vergelijking met Nederland, dat op dit vlak vooruitloopt) een geavanceerde positie. Dit heeft o.m. te maken met het relatief hoge marktbereik van de VDAB in de vacaturemarkt, in de hand gewerkt door de meldingsplicht met betrekking tot vacatures. Het zou een belangrijke stap vooruit zijn indien deze bronnen op een geïntegreerde wijze zouden worden verwerkt. In het kader van deze opdracht is hiertoe een methode

voor discrepantie-analyse uitgewerkt (zie hoofdstuk 3 en deelrapport). Doel is op korte termijn een antwoord te bieden op specifieke tekorten aan de vraagzijde. Daartoe dienen de behoeften in kaart gebracht, om van daaruit te bepalen hoeveel opgeleide werkzoekenden nodig zijn om in de vraag te voorzien. Het vacaturebestand geeft de actuele gevraagde beroepen of functies weer. Het is de enige statistische bron die toelaat redelijk snel op lacunes in te spelen. De methode gaat uit van de vraagzijde. Zij geeft de spanning aan tussen vraag en aanbod op het niveau van beroepen. De methode kan ertoe bijdragen om tijdelijke discrepanties tussen vraag en aanbod op relatief korte termijn te voorkomen.

Een belangrijke vraag is hoe de resultaten van deze methode te gebruiken. Aan de benadering van manpowerplanning (het bepalen van hoeveel opgeleide werkzoekenden nodig zijn om in de vraag te voorzien) kleven immers een aantal beperkingen. Maar de methode kan er wel toe bijdragen om meer inzicht te krijgen in de arbeidsmarkt. Opleidingsverantwoordelijken kunnen erdoor aan het denken worden gezet. Daarom is het van belang het gebruik niet enkel te beperken tot de eindresultaten. Aldus kunnen trends op basis van vacatures wel degelijk het planningsproces helpen optimaliseren.

3.3 Complementaire informatie op het subregionale niveau

Een laatste categorie arbeidsmarktinformatie is de complementaire informatie op het subregionale niveau. Het betreft informatie die her en der in de subregio's verspreid zit bij instanties en personen :

- bij instanties zoals de sectoren (met hun eigen sectorale opleidingsfondsen), de GOM's, de Kamers van Koophandel, werkgeversorganisaties, beroepsfederaties, en dergelijke;
- bij andere opleidingsorganisaties zoals vzw's, centra voor middenstandsopleiding, scholen;
- en last but not least bij de verschillende geledingen binnen de VDAB zelf : de opleidingscoördinatoren, de arbeidsbemiddeling, VDAB-consult.

Meestal gaat het om kwalitatieve bronnen en signalen. Deze informatie wordt al in meer of mindere mate benut, maar dit gebeurt weinig doordacht en zeker niet systematisch. In hoofdstuk 3 worden een aantal instrumenten voorgesteld om deze informatie gericht en systematisch te detecteren en te gebruiken.

De problematiek van de arbeidsmarktinformatie vormt dus het directe aanknopingspunt voor dit rapport. De onderliggende vraag is op welke wijze aan de planning een grotere validiteit kan worden gegeven door beschikbare of nieuwe informatie beter te benutten. Waartoe moet deze informatie nu dienen ? Aan welke planningsbehoeften moet zij tegemoet komen ? Vooraleer hierop in te gaan, vragen we ons af op welke arbeidsmarktproblemen de VDAB inspeelt en welke functies de beroepsopleiding hierbij vervult.

4. Aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt en strategische benaderingen

4.1 Vier typen aansluitingsproblemen ...

De VDAB-beroepsopleiding is arbeidsmarktgericht : zij vervult een rol in de aanpassing van vraag en aanbod door te werken aan kwalificatieproblemen. Het is niet altijd even duidelijk wat bedoeld wordt als men het heeft over aansluitings- of kwalificatieproblemen op de arbeidsmarkt. Een veel gebruikt onderscheid is dat tussen aansluitingsproblemen benaderd vanuit de vraagzijde en aansluitingsproblemen vanuit de aanbodzijde. Van Hoof (1987) onderscheidt in dit verband vier typen problemen : personeelsvoorzieningsproblemen, kwalificatieproblemen, verdelingsproblemen en benuttingsproblemen.

Gezichtspunt	Plaats	Arbeidsmarkt	Werksituatie
Vraagzijde (werkgever)		Personeelsvoorzienings-problemen	Kwalificatieproblemen
Huidige rol VDAB		beperkte rol	beperkte rol
Aanbodzijde (werkzoekenden en werknemers)		Verdelingsproblemen	Benuttingsproblemen
Huidige rol VDAB		belangrijke rol	geen rol

Bron : J. van Hoof, 1987

Schema 1.2 Soorten aansluitingsproblemen en de huidige rol van de VDAB-beroepsopleiding

De eerste twee soorten problemen lopen het meest in de kijker. Het gaat om problemen die vanuit het gezichtspunt van de werkgevers (de vraagzijde) bestaan, hetzij bij de personeelsvoorziening (op de arbeidsmarkt) hetzij bij het in dienst genomen personeel (in de werksituatie). Andere problemen manifesteren zich vanuit het gezichtspunt van de (kandidaat-)werknemers (de aanbodzijde). Het verdelingsprobleem, het probleem van een tekort aan vacatures of van categorieën aanbieders die geen banen vinden die aansluiten bij hun opleiding en aspiraties, is alom bekend. Maar er kunnen zich ook meer verborgen problemen voordoen, namelijk wanneer in dienst genomen werknemers boven of onder hun kwalifica-

tieniveau moeten werken. Het gaat dan om benuttingsproblemen (overbenutting, maar veel vaker onderbenutting).

Al deze problemen kunnen worden bestempeld als kwalitatieve problemen, of problemen in de kwalitatieve samenstelling van vraag en aanbod. Daarnaast zijn er ook kwantitatieve problemen. Deze hebben betrekking op numerieke discrepanties tussen de vraag naar en het aanbod van bepaalde kwalificaties; het gaat om een onevenwicht in de omvang van gevraagde en aangeboden kwalificaties. Bij kwalitatieve aansluitingsproblemen primeert het inhoudelijke aspect : er is een onevenwicht tussen de vereiste en beschikbare kwalificaties, bijvoorbeeld doordat bepaalde categorieën werknemers opgeleid zijn in een richting die niet is afgestemd op de eisen van de beroepspraktijk. De kwantitatieve problemen werken op allerlei wijzen in op de kwalitatieve aansluitingsproblemen. Ten gevolge van het enorme aanbodoverschot ontstaan er bijvoorbeeld verdringingsprocessen, waarbij beter opgeleide werkzoekenden functies gaan innemen op een lager gekwalificeerd niveau.

Met haar beroepsopleidingen vervult de VDAB momenteel vooral een rol op twee probleemterreinen : personeelsvoorzieningsproblemen (vanuit het gezichtspunt van de vraagzijde) en verdelingsproblemen (vanuit het gezichtspunt van de aanbodzijde). In mindere mate wordt ook gewerkt aan de kwalificatieproblemen bij de werknemers. Op dit segment wil de VDAB haar activiteiten gaan uitbreiden. De benuttingsproblemen tenslotte is een terrein dat links blijft liggen. Ten onrechte, want recente enquêtegegevens in Nederland wijzen uit dat bij 27% van alle werknemers sprake is van onderbenutting, dus waarbij het beroepsniveau lager ligt dan het opleidingsniveau, terwijl bovendien de interne mobiliteit (het veranderen van functie) licht afneemt (Sociaal en Cultureel Planbureau, 1995). Het opleidingsaanbod zou hierop kunnen inspelen door een *loopbaangerichte functie* te beogen. Het huidige aanbod werknemersopleidingen bij de VDAB speelt die rol eigenlijk niet, zoals blijkt uit de enquête bij de werknemers-cursisten (Hooge en Van Gyes, 1996).

Voor de kwantitatieve problemen kan niet verwacht worden dat de VDAB hierop een invloed zou hebben. Het ligt wel in haar mogelijkheden om de kansen op het volgen van een beroepsopleiding te helpen herverdelen (en daardoor de kansen om uit de werkloosheid te raken; cf. doel van de Beheersovereenkomst), en de matching-problemen tussen vraag en aanbod te helpen oplossen (waardoor vacatures sneller en beter kunnen worden vervuld en werklozen sneller en beter gekwalificeerd uit de werkloosheid worden geholpen). In deze zin wordt de functie van de VDAB wel eens bestempeld als zowel aanbodgericht als vraaggericht.

4.2 ... en twee strategische benaderingen

Op die verschillende aansluitingsproblemen kan het VDAB-aanbod inspelen op verschillende niveaus. Doorgaans wordt een onderscheid gemaakt tussen drie

categorieën : jobspecifieke kennis en vaardigheden, brede kwalificaties die vereist zijn in een groep van beroepen, en tenslotte 'sleutelkwalificaties' . De aflijning tussen die drie categorieën is verre van duidelijk. In zijn ideaal-typische benadering onderscheidt Van Hoof twee strategische modellen : het directe aansluitingsmodel en het flexibele aansluitingsmodel (Van Hoof, 1987).

In het directe aansluitingsmodel wordt een rechtstreekse koppeling beoogd tussen het (technisch en beroepsgericht) onderwijs en de eisen van de beroepspraktijk. In dit verband zijn diverse planningsmethoden ontwikkeld, die zouden moeten helpen om de capaciteit en de curricula van opleidingen optimaal af te stemmen op de kwantitatieve en kwalitatieve behoeften van de bedrijfswereld.

De alternatieve benadering is het model van flexibele afstemming tussen het onderwijs en het arbeidsbestel. Deze benadering wil rekening houden met het feit dat het arbeidssysteem doorlopend aan veranderingen onderhevig is en dat hierdoor kwalificatie-eisen snel kunnen veranderen. De betrachting is niet het voorspellen van toekomstige behoeften of detecteren van te verwachten functie-inhouden door het op de voet volgen van de veranderingen van de beroepspraktijk. Streefdoel is het vergroten van de flexibiliteit door het onderwijs te richten op basiskwalificaties, terwijl aan andere voorzieningen (zoals de VDAB) en bedrijfsinterne initiatieven zou worden overgelaten om werknemers zich snel te kunnen laten aanpassen aan de veranderende functies en functie-inhouden.

4.3 Naar een duidelijker scheiding van taken

Het is in de flexibiliteitsbenadering dat uitdrukkelijk een welbepaalde rol is weggelegd voor de VDAB-beroepsopleiding. Hierin staat de VDAB niet alleen : ook bedrijfsgebonden opleidingen, sectorale initiatieven en andere intermediaire, door de overheid gesubsidieerde voorzieningen (de opleidingen van het Vizo en het volwassenenonderwijs) vormen in de flexibele strategie de plaats voor *directe afstemming*. Al deze intermediaire voorzieningen en bedrijfsgebonden initiatieven vormen samen het tussengebied tussen onderwijs- en arbeidsbestel, met als algemene functie om op enigerlei wijze aan de verbetering van de aansluitingsproblematiek bij te dragen (Kraayvanger en van Onna, 1986).

4.3.1 Taakverdeling met het initieel onderwijs

Theoretisch wordt voor het initieel onderwijs als functie naar voor geschoven om zich meer te richten naar het bijbrengen van basiskwalificaties in breed gedefinieerde beroepsdomeinen. De bedrijfsgebonden, sectorale en intermediaire voorzieningen zouden zich dan toespitsen op opleidingsprogramma's van korte duur, die snel inspelen op sector- en bedrijfsspecifieke noden voortvloeiend uit snelle technologische en arbeidsorganisatorische ontwikkelingen. De verdeling van functies en rollen over de diverse betrokken actoren blijft evenwel theoretisch. In de praktijk zijn er voorbeelden en aanwijzingen dat het een ideaal-typische inde-

ling blijft. De 'basiskwalificaties' voor het onderwijs worden weinig geëxpliciteerd. Zo is er weinig klaarheid in de taakverdeling tussen bedrijfsgebonden en intermediaire voorzieningen enerzijds en het reguliere onderwijs anderzijds (Sels, 1995). Bovendien zou 20% tot 25% van iedere leeftijdsgeneratie de schoolbanken zonder voltooide opleiding op een minimaal kwalificatieniveau (getuigschrift secundair onderwijs). Er blijft dus een taak weggelegd voor voorzieningen in het tussengebied om deze harde kern van laaggeschoolde schoolverlaters vooralsnog een startkwalificatie te laten behalen. Bepaalde opleidingen van de VDAB-centra kunnen deze leemte vullen.

De ideaal-typische taakverdeling met het onderwijs veronderstelt ook dat bepaalde opleidingsinhouden of -modules, eens blijkt dat ze beantwoorden aan meer constante kwalificatie-eisen, doorgesluisd worden naar het initieel onderwijs. Bepaalde VDAB-opleidingen krijgen dan voor het onderwijs een prospecterende functie als testgebied voor nieuwe kwalificatie-eisen, waaraan de onderwijscurricula zich op termijn moeten aanpassen. Het impliceert bereidheid vanwege de organisaties die opereren in het tussengebied, om als proeftuin voor permanente aanpassing van onderwijsprogramma's te fungeren. Dit kan eventueel gepaard gaan met afbouw van het eigen aanbod en dus met verlies van marktaandeel (Sels, 1995). Omgekeerd mag de VDAB verwachten dat haar (permanente) aanbod een plaats kan krijgen in een kwalificatiestructuur voor een bepaald domein. Maar daarvoor is er nood aan een structuur waarin de betrokken actoren systematisch elkaars opleidingsaanbod met elkaar confronteren en eventueel herverkavelen. Momenteel is er (opnieuw) een toenemende aandacht voor methoden ter ontwikkeling van beroeps- en functieprofielen. In principe wordt voorgestaan dat ook intermediaire opleidingsvoorzieningen (VDAB, e.a.) hierbij zouden betrokken worden, maar in praktijk ligt dat niet voor de hand vanwege de grote investering aan tijd en middelen die ermee gepaard gaat.

4.3.2 Taakverdeling met andere initiatiefnemers in het tussengebied

Vervolgens is er de vraag naar de precieze taakverdeling tussen bedrijfsgebonden en sectorale opleidingsinitiatieven enerzijds en VDAB-opleidingen anderzijds. Een belangrijk verschil ligt uiteraard in het doelpubliek : de VDAB is hoofdzakelijk gericht tot niet-werkende werkzoekenden, terwijl voor de sectorale initiatieven en zeker de bedrijfsgebonden initiatieven de (eigen) werknemers het doelpubliek vormen, op enkele uitzonderingen na. Maar naar de aard en de inhoud van de opleidingen zijn de verschillen minder duidelijk. VDAB-opleidingen zijn immers in aanzienlijke mate *functiegericht* en, vooral onder invloed van stages, opleidingen in bedrijven en modules op maat, ook gericht op *bedrijfsspecifieke* functies. De werknemersopleidingen bij de VDAB zijn vooral op te vatten als jobspecifieke trainingen, zoals uit de recente bevraging van de werknemers-cursisten is gebleken (Van Gyes en Hooge, 1996). Zij vervullen dus in feite de functie van externe bedrijfsopleidingen.

5. Conclusie

Uit wat voorafgaat kan worden geconcludeerd dat planning in het verleden vooral een probleem was van 'in welke richtingen uitbreiden'. Na de expansieve periode, die liep tot 1993, staat de beroepsopleiding nu voor een periode van aanpassingen en selectieve vernieuwingen van het aanbod. In deze fase wordt de vraag acuut of en op welke wijze meer externe, marktgerichte sturing van het aanbod via een meer systematisch zicht op trends en nieuwe behoeften mogelijk is.

5.1 Naar een gemengd model voor de planning in de VDAB-context

Bij de VDAB zijn twee uiteenlopende denkmodellen gangbaar met betrekking tot de planning : een *centraal model* en een *decentraal model*. De voorstanders van een centraal model gaan ervan uit dat planning neerkomt op een proces van deductief afleiden vanuit een gedefinieerde behoefte bij de vraag- of aanbodzijde van het aantal op te leiden werkzoekenden met welbepaalde categorieën in welbepaalde opleidingen. Aanhangers van het decentraal model stellen dat behoeften zeer moeilijk exact te bepalen zijn; het aanvoelen van noden en strategische kwesties is vooral aanwezig bij de actoren die een verantwoordelijkheid dragen in het opleidingsproces; vandaar het grotere belang dat wordt gehecht aan het betrekken van alle relevante actoren bij het planningsproces (eigen personeel van het middenkader, sectoren en bedrijven, intermediaire organisaties, e.a.). In het in hoofdstuk 4 voorgestelde gebruiksmodel wordt getracht de sterke punten van beide benaderingen te koppelen in een geïntegreerde aanpak, zonder dat het streven naar een 'omvattende' planning volledig wordt losgelaten. Dit rapport stelt dus een *gemengd model* voor, waarin ruimte is voor ervaringskennis en inzichten vanuit het veld, zonder afbreuk te doen aan de ondersteunende functie van statistische informatie - mits meer ontsloten, beter opgevolgd en beter verwerkt.

5.2 Flexibeler inspelen op noden door meer toegesneden informatie

De mogelijkheden om arbeidsmarktontwikkelingen te voorspellen zijn sowieso beperkt. Vandaar dat de aspiraties inzake het opvolgen en inspelen op arbeidsmarkttrends zich situeren op een bescheidener niveau. De rol van de VDAB-beroepsopleiding zal dan ook meer reactief zijn dan pro-actief. Doelstellingen moeten zijn om de arbeidsmarkt meer doorzichtig te maken door middel van voortdurende informatie-uitwisseling, en om met een zo klein mogelijke *time lag* nieuwe opleidingen te programmeren. Gezien er heel wat functies niet exclusief corresponderen met een welbepaalde opleiding en gezien de doelstelling van de VDAB om als intermediaire opleidingsvoorziening flexibeler in te spelen op nieuwe noden, o.m. bij werknemers en bedrijven, is vooral informatie nodig op het diepere niveau van de vereiste *skills* (kennis en vaardigheden) naast informatie op het niveau van beroepen en functies.

5.3 Meer flexibele programmatie, minder vaste programmatie

De realiteit leert dat de VDAB niet alleen opleidt voor welbepaalde vacatures, maar ook schoolt 'op voorraad'. Binnen het aanbod zijn twee tendenzen te onderscheiden :

- Bepaalde delen van het aanbod staan in functie van jobspecifieke of bedrijfsspecifieke skills op de korte termijn. Logischerwijze is dit het aanbod dat in de toekomst vooral onder de *flexibele programmatie* zal moeten ressorteren.
- Daarnaast voorziet de VDAB ook een permanent, steeds terugkerend aanbod. Dit aanbod is niet uitsluitend gebonden aan welbepaalde jobs of functies, maar bestaat uit het bijbrengen van brede skills die kunnen uitmonden in een waaier van mogelijke jobs. Logischerwijze is dit het aanbod dat in de toekomst kan blijven ressorteren onder de *vaste programmatie,* omdat het minder aan schommelingen in de vraag onderhevig is.

Meteen is hiermee een richting aangegeven voor een inhoudelijk onderscheid tussen de vaste en de flexibele programmatie, een onderscheid dat momenteel louter budgettair gedefinieerd wordt.

De rol van statistische arbeidsmarktinformatie bij de programmatie van het *functie- en jobspecifieke aanbod* zal per definitie beperkt zijn. Het betreft immers skills die onmiddellijk door werkgevers worden gevraagd. Ook voor de programmatie van bedrijfsgerichte opleidingen voor de zittende *werknemers* kunnen de statistische bronnen weinig soelaas bieden. We kunnen immers veronderstellen dat werkgevers eerder afkerig zullen staan tegenover brede opleidingen voor hun werknemers.

Voor het aanbod van *brede opleidingen* kunnen de statistische bronnen wel degelijk relevante informatie opleveren. Dat geldt in het bijzonder voor de beoordeling van het aanbod onder de vaste programmatie. Daarom is een toetsing op regelmatige tijdstippen (bijvoorbeeld naar aanleiding van het jaarlijkse beleidsplan) noodzakelijk. Niet-werkende *werkzoekenden* kunnen zowel baat hebben van een aanbod dat hen opleidt voor specifiek gevraagde jobs of skills, als van een brede opleiding die hen in staat stelt een basis te verwerven om nieuwe skills te ontwikkelen die in de toekomst nodig zullen zijn. In hoofdstuk 4 van dit rapport wordt ingegaan op een mogelijk scenario voor toetsing van het bestaande aanbod aan arbeidsmarktindicatoren. Daarop volgt in hoofdstuk 4 een uitgewerkt voorstel om de boven genoemde informatiebronnen op een gesystematiseerde wijze en in een gestructureerd kader te benutten ten behoeve van de jaarlijkse planning op het subregionale niveau.

6. Uitwerking van de opdracht en opbouw van het rapport

De opdracht is uitgewerkt in verschillende stappen. In een eerste, voorbereidende stap is de opdracht afgebakend en op een aantal punten verduidelijkt. Dit was nodig gezien de algemene omschrijving in de offerte-aanvraag, de tijdspanne tussen het indienen van de offerte en de toewijzing van de opdracht, en de afstemming op andere projecten binnen de VDAB (ontwikkeling van de nieuwe boekhouding, ontwikkeling van de ondersteunende informatica, implementatie van de beleidscyclus). Dit gebeurde vooral op basis van de begeleidende werkgroep voor luik 3 van het Doelmatigheidsonderzoek, naast vergaderingen met de Studiedienst en de verantwoordelijken voor het informatiemanagement (Strategisch Informatieplan). Vervolgens is uitgegaan van een diagnose van de huidige gang van zaken met betrekking tot planning, in het bijzonder op het decentrale niveau. Dit gebeurde op basis van interviews met de beleidsteams van drie STD's. De neerslag van deze diagnose vindt de lezer in hoofdstuk 2. Dit hoofdstuk is uitgewerkt door Lieven Denolf.

In een tweede stap is het instrumentarium ontwikkeld, en dat op de drie onderscheiden niveaus van arbeidsmarktinformatie : algemene, VDAB-externe informatie, interne VDAB-informatie, en tenslotte complementaire informatie op het subregionale niveau. Het overzicht van de verschillende bronnen en instrumenten vormt het voorwerp van hoofdstuk 3. Parallel is een methode uitgewerkt voor de analyse van vraag/aanbod-discrepanties op basis van de beschikbare VDAB-databronnen. Het model dat hieraan ten grondslag ligt is geïnspireerd op een methode voor discrepantie-analyse voor de scholingsplanning bij de Nederlandse Arbeidsvoorziening. Meteen is hiermee een aanbeveling gerealiseerd uit het derde hoofdstuk , namelijk de aanbeveling om tot een betere verwerking te komen van de interne VDAB-bronnen. De methode zelf - de opbouw, de technische aspecten, de bruikbaarheid, de uitbreidingsmogelijkheden, de overdracht aan de VDAB - komt uitgebreid aan bod in een apart deelrapport; in het derde hoofdstuk van dit rapport vindt de lezer een korte toelichting ervan. Hoofdstuk 3 is gerealiseerd met de inbreng van Carine Van de Voorde (voor de secties 3.1 tot 3.4) en Lieven Denolf (3.5). Het deelrapport over de methode voor kwantitatieve discrepantie-analyse op basis van de VDAB-data is ontwikkeld door Erik Gos onder begeleiding van Ludo Struyven.

Een derde en laatste stap behelst de ontwikkeling van een haalbaar model van aanpak voor de planning. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen het centrale en het decentrale niveau. Op het centrale niveau is de vraag hoe de verschillende informatiebronnen kunnen worden gebruikt bij beslissingen over de BO-planning. Vraag is dus hoe de informatie kan worden vertaald in parameters voor de BO-planning : parameters voor de beoordeling van de bestaande programmatie, en parameters voor de verdeling en besteding van de flexibele programmatie. Beide aspecten zijn bepalend voor het planningskader voor de subregio's. Voor

de concrete planning zelf is het uitgangspunt in dit rapport dat dit een zaak van de subregio's is. Vandaar dat een gebruiksmodel wordt ontwikkeld voor toepassing op het decentrale niveau, met als krachtlijn de sectorale aanpak. Het ontwikkelde voorstel van te gebruiken parameters en het planningsmodel vormen samen het hoofdstuk 4. Het voorstel met betrekking tot de parameters is ontwikkeld door Carine Van de Voorde, het concept met betrekking tot het planningsmodel voor het decentrale niveau is geredigeerd door Lieven Denolf en Ludo Struyven.

Het model is uitgetekend in conceptvorm. Vooraleer tot daadwerkelijke implementatie over te gaan, zijn nog een aantal tussenstappen noodzakelijk. Dit wordt best verder uitgeklaard in een gestructureerd kader, waarin ook het uitvoerende niveau binnen de organisatie wordt betrokken. Hiertoe is het voorstel gedaan om dit te toetsen en door te vertalen naar zijn organisatorische implicaties met twee werkgroepen, telkens bestaande uit één STD en één sector (STD Gent met de metaalsector; STD Turnhout met de transportsector). Of er met het ontwikkelde voorstel iets gebeurt, is momenteel in handen van de VDAB.

HOOFDSTUK 2
Planning anno 1995 : analyse vanuit de subregio's

1. Inleiding

In 1995 is de VDAB overgeschakeld op de veralgemeende toepassing van de 'gedecentraliseerde beleidscyclus', en dat voor de totaliteit van de VDAB-werking : arbeidsbemiddeling, beroepsopleiding, begeleiding. Dit is de eerste, tastbare vertaling van de 'decentralisering' binnen de VDAB-organisatie. Decentralisering wordt door de VDAB opgevat als een evolutief proces, een proces met een open einde, om een 'functioneel werkend evenwicht te vinden tussen de centralisatie (bv. beheer gebouwen, centraal beleidskader wat betreft de raamakkoorden) en de decentralisatie (doel : snellere afstemming op subregionale behoeften) van processen' (Decentralisering VDAB - basisvoorstel dd. 2.02.1994). Op de bestuurlijke principes en instrumenten (budgettaire delegatie, intern contractmanagement, e.d.m.) gaan we in dit rapport niet in. Evenmin maken we een evaluatie van de verschillende fasen van de vooropgestelde beleidscyclus anno 1995. Wat wel aan bod komt, is de reële aanpak binnen de STD's. Meer bepaald is de vraag in dit rapport, in welke mate en op welke wijze op dit ogenblik door de subregionale diensten gewerkt wordt met arbeidsmarktgegevens bij het opstellen van de BO-planning. Een onderliggende stelling voor het decentraliseringsproces is immers dat de BO-planning op die manier beter kan afgestemd worden op de subregionale behoeften.

2. Knelpunten bij de beschikbaarheid en het gebruik van informatie op STD-niveau

2.1 Onderzoeksmethode

2.1.1 Uitgangspunt

Binnen de VDAB zijn de STD's het best geplaatst om het ontstaan van nieuwe behoeften en het vaststellen van voldane behoeften op het vlak van beroepsoplei-

ding op te volgen. Ze kunnen dit in eerste instantie doen om te bepalen welke opleidingen in hun subregio zullen uitgebreid dan wel afgebouwd worden.

In dit onderzoek werd nagegaan in hoeverre de STD's een beroep doen op interne (door de VDAB aangemaakt) en externe (niet door de VDAB aangemaakt) informatiebronnen om hun opleiding te plannen. Deze informatiebronnen kunnen van kwantitatieve of statistische aard zijn, maar ze kunnen ook een meer kwalitatief karakter hebben.

2.1.2 Werkwijze

Het gebruik van informatiebronnen voor de planning van de beroepsopleiding (BO) op STD-niveau werd bekeken via interviews met de BO-beleidsteams uit de STD's Gent, Turnhout en Oostende. Voor de gesprekken met de STD-beleidsteams werd het Beleidsplan 1996 als vertrekpunt genomen. Het kon vooraf door de onderzoekers gelezen worden en het diende als basis voor de gesprekken. De interviews werden geïntroduceerd via de STD-directeur die dan verder de gesprekspartners uit de BO aanduidde : de coördinator BO, de economist en de trainingsmanagers. De interviews vonden plaats in de periode juni-september 1995.

De gesprekken werden ondersteund met een vooraf opgestuurde checklist bestaande uit 2 grote delen (zie bijlage 1) :

1. Een inventaris van de informatiebronnen voor evaluatie en planning van de BO, verdeeld volgens de assen : intern of extern, centraal of decentraal, kwantitatief of kwalitatief.
2. Vragen over de beleids- en budgettaire ruimte van elk STD.

De resultaten van de bevraging waren opvallend gelijklopend in de 3 STD's, op een aantal accentverschillen na, waardoor deze ook zonder onderscheid naar STD behandeld worden. In wat volgt worden deze resultaten wel geïllustreerd met voorbeelden uit de STD-interviews.

2.2 Beperking van de beleidsruimte op STD-niveau

We hebben de indruk dat het gebruik van informatiebronnen eerder secundair is bij de planning van de beroepsopleiding en dat het eerder andere factoren zijn de dit proces bepalen. Uit de STD-bevraging blijkt dat de organisationele context van de VDAB de STD's beperkt om bij de planning van de beroepsopleiding echt kort op de bal te spelen. Wat hen vooral beperkt is de gedetailleerde reglementering waaraan iedere opleiding moet beantwoorden en het gebrek aan bevoegdheid op het vlak van personeelsbeleid en infrastructuur. Dit gegeven behoort niet specifiek tot onze onderzoeksopdracht, maar dient toch vermeld als randvoorwaarde die de planning van de beroepsopleiding bepaalt.

Uiteindelijk is het *Beheerscomité* het orgaan dat beslist over elke nieuwe opleiding. De STD's hebben dus zelf niet in de hand of een opleiding in het eigen centrum kan doorgaan of in samenwerking met derden kan georganiseerd worden, welke opleidingen in samenwerking met ondernemingen er uiteindelijk gaan komen, e.d.m.

Daarnaast is er in heel dit proces de *invloed van de sociale partners*. Zij kunnen een doorslaggevende invloed hebben om een bepaalde opleiding te behouden of meer nadruk te leggen op het bereik van risicogroepen. De sociale partners van de sectoren zijn in de eerste plaats belangenverdedigers, die het aanbod voor de eigen sector graag versterkt zien. Eén van de bijkomende problemen is dat de traditionele, sterke sectoren (metaal, textiel, bouw,...) in het Beheerscomité sterk aanwezig zijn. Bovendien worden de sectoren pas op het einde van de beleidscyclus geraadpleegd om hun advies te geven over de voorstellen van het Beheerscomité. Optimaliter zouden de sectoren reeds vroeger in dit beleidsproces moeten betrokken worden.

Tenslotte zijn de *financiële middelen* die een STD krijgt, vooraf (als met de planning van de beroepsopleiding gestart wordt) onduidelijk om op basis daarvan te kunnen plannen. De budgettaire ruimte voor de STD's komt nu op het einde van de planningscyclus, waardoor nog heel wat dient bijgeschaafd in functie van de uiteindelijke financiële mogelijkheden die door het Hoofdbestuur bepaald worden. Daarbij komt nog dat vanuit het Hoofdbestuur aan de STD's geen *beleidskader* wordt aangereikt met de VDAB-prioriteiten waarbinnen de STD's hun planning kunnen situeren.

STD-Turnhout : "De budgettaire ruimte die de STD krijgt, is de grootste moeilijkheid bij de planning. Dit weegt op alles. Er is bv. geen geld om het knelpuntberoep 'automechanica' verder te zetten. Het contract van de instructeur loopt ten einde, maar die is nog altijd niet vervangen. Hetzelfde doet zich voor bij de opleiding bekister. De gelden die geïnd worden voor de bedrijfsopleiding zien wij nooit. De werkingskosten zijn bijgevolg decentraal, maar de baten blijven centraal omdat daar de facturen worden gemaakt".

Een andere doorslaggevende factor is het gebrek aan *bestuursautonomie* van de STD's. In de opleiding heb je een bepaalde personeelsbezetting waar je niet zomaar omheen kunt. Bij bepaalde instructeurs ontbreekt het aan temporele flexibiliteit, waardoor je moeilijk 's avonds of in het weekend een opleiding kunt aanbieden. Het personeel kan ook zomaar niet ontslagen worden omdat het een contract van onbepaalde duur heeft, maar ook omdat tewerkstelling op zich bij de VDAB een belangrijk gegeven is. Soms wordt een opleiding pas afgebouwd als een instructeur op pensioen gaat of naar een andere opleiding kan overgeplaatst worden. Bovendien heeft de STD zelf geen bevoegdheid over het aanwerven van zijn personeel, waardoor men bijvoorbeeld niet snel genoeg de juiste instructeur voor de juiste opleiding kan vinden.

STD-Turnhout : "De planning gebeurt ook in functie van het soort instructeur dat je hebt. Voor sommige opleidingen moet je bereid zijn tot avond- en weekendwerk. Voor bedrijfs-

opleidingen moet je ook iets specifieks te bieden hebben aan bedrijven. De modale instructeur werkt enkel in de opleiding voor werkzoekenden".

Ook de bestaande infrastructuur beïnvloedt de planning van de beroepsopleiding. Investeringen in infrastructuur dienen eerst afgeschreven voor die kan vervangen worden. Nieuwe opleidingen uitbouwen vergt soms een grote investeringskost.

De *bezettingsgraad van de opleiding* is uiteindelijk de belangrijkste bepalende factor bij de planning van de beroepsopleiding. Het is te veel het eigen (interne) opleidingsaanbod dat de planning van de beroepsopleiding bepaalt, eerder dan de (externe) vraag naar opleiding vanuit werkzoekenden en werknemers (bedrijven).
STD-Oostende : "Er wordt nog te veel een zoektocht naar kandidaten georganiseerd voor een opleiding in plaats van te beslissen die af te bouwen. In de vaste programmatie is het immers veel moeilijker om af te bouwen dan in de flexibele programmatie : "de vast geprogrammeerde opleidingen moeten volzitten". Hiervan zijn een aantal voorbeelden :

1. *Assistent-horeca : ondanks de lage doorstroming draait deze opleiding nog steeds halftijds. Redenen om dit niet af te bouwen zijn :*
   - *de lesgever heeft een Gesco-statuut, waardoor die niet zomaar af te danken is;*
   - *de regio is moeilijk : er is veel seizoenswerk, er is weinig werkloosheid, waardoor het moeilijk is om cursisten in de opleiding te krijgen;*
   - *de infrastructuur is uitgebouwd, die moet renderen, men wil niet toegeven dat het een mislukte keuze was deze opleiding uit te bouwen;*
   - *de vakbonden steunen deze opleiding omdat ze gericht is op laaggeschoolden.*
2. *Ingroeicentrum voor bedienden : dit was opgelegd vanuit het Hoofdbestuur, alhoewel er vanuit de regio tegenkanting was. Het heeft 2 jaar geduurd vooraleer het afgeschaft is. Nu wordt dit een onderdeel van Open&Distance-learning om toch een gedeelte van het Ingroeicentrum te behouden.*

2.3 Beschikbaarheid en gebruik van informatie

2.3.1 Kwantitatieve informatiebronnen

2.3.1.1 Stuurbordgegevens

Voor de evaluatie van het bestaande aanbod aan opleidingen wordt vooral gekeken naar de *stuurbordgegevens* (wachtlijsten en doorstromingsgegevens) voor de subregio. Die geven het bereik van risicogroepen weer, evenals de wachtlijsten voor opleidingen en de doorstroomresultaten naar tewerkstelling en verdere opleiding vanuit die opleiding.
STD-Oostende : "De stuurbordgegevens worden sinds 2 jaar bekeken op een trajectvergadering, een vergadering met de trainingsmanagers en de arbeidsbemiddelaars van de BO. Daar worden de cijfers over bezetting, doorstroming, tevredenheid en stages kort bekeken. Dit is vooral belangrijk om de arbeidsbemiddelaars recruteringsacties te laten opzetten om mensen te zoeken voor de opleiding".

Toch bezorgen deze stuurbordgegevens het STD nogal wat problemen naar evaluatie van het opleidingsaanbod : de gegevens komen te laat vanuit de centrale dienst naar het decentrale niveau om een evaluatie van de opleiding te kunnen maken. Bovendien zijn ze te weinig accuraat of in overeenstemming met het aanvoelen van de trainingsmanagers, waardoor ze in de praktijk soms niet gebruikt worden.
STD-Gent : "Er is een probleem met de stuurbordgegevens. Deze worden door onze administratie ingegeven, waarna ze naar Brussel worden doorgestuurd. Zo worden de cursistenuren berekend : per persoon worden daaraan een aantal kwalificaties gekoppeld. Het dient vooral om de opleidingspremie (40 Fr./u) uit te betalen. Deze gegevens worden dan terug naar elk STD gestuurd. Ze komen echter niet altijd overeen met wat wij registreren in de opleiding. Bovendien komen ze veel te laat om ze nog te kunnen gebruiken. We hebben een grote nood aan een éénvormige en gemakkelijke manier om beheersgegevens te verzamelen, voor wat het aantal gepresteerde opleidingsuren, instroomgegevens, doorstroom en kwalitatieve opvolging (bv. tevredenheidsindex) betreft".
STD-Turnhout : "Over de stuurbordgegevens is er discussie. Die cijfers zijn immers niet up to date. Er worden echter geen initiatieven genomen om de gegevens op systematische wijze te verzamelen. Ze worden niet gecontroleerd op hun juistheid. Bv. de sollicitantenbemiddelaar vult de aanvraag voor opleiding in, alhoewel hij zeker weet dat die persoon niet door de test van de opleiding zal raken. Als een instrument niet op zijn juistheid kan beoordeeld worden, wordt het ook niet gebruikt".

2.3.1.2 VDAB-bestanden

Voor de planning wordt verder een beroep gedaan op een aantal statistische bronnen die vooral inzicht geven in de verschuivingen binnen de beroepsbevolking. Drie *VDAB-bestanden* worden daarbij actief geraadpleegd : 'het werkzoekenden-bestand', 'het vacature-bestand' en 'het bedrijven-bestand' (bestand op basis van VDAB-enquêtes naar vacatures en turn-over). Deze bestanden zijn meestal verwerkt in het statistisch maandverslag op STD-niveau.

Bijkomend worden de subregionale *knelpuntvacatures* ontleed. Die knelpuntvacatures worden voorgelegd aan werkgroepen van plaatselijke VDAB-bemiddelaars. Zij hebben op grond van hun praktijkervaring zicht op het probleemgehalte van deze vacatures.
STD-Oostende : "De knelpunten-vacatures op STD-niveau worden voorgelegd aan de praktijkmensen (een werkgroep 'verstandige bemiddelaars') om te kijken of dit in realiteit wel probleemvacatures zijn. De registratie van de vacaturegegevens laat soms te wensen over".
Toch hebben we de indruk dat de resultaten van deze besprekingen onvoldoende gevaloriseerd worden bij de planning van de beroepsopleiding omdat ze niet systematisch doorstromen van de Arbeidsbemiddeling naar de Beroepsopleiding binnen de STD.

2.3.1.3 *Andere externe bronnen*

Verder is er een groot aanbod aan *externe gegevens*, denken we maar aan de gegevens die verzameld worden door de GOM, de Kamer van Koophandel en andere (sectorale) werkgeversorganisaties of aan macro-economische gegevens (RSZ, RIZIV, arbeidskrachtentelling, ...).
STD-Oostende : "Er is een groot aanbod aan informatie. Al die documenten maakt dat het moeilijk is om tijd vrij te maken en daaruit een selectie te maken. De economist produceert wel veel materiaal, maar er wordt te weinig gestuurd op dat vlak".
In bepaalde STD's worden die verwerkt tot een socio-economische studie van de regio. Meestal worden deze gegevens echter a posteriori gebruikt : ze worden dus niet gebruikt om een planning op te maken, maar juist om de gemaakte planning achteraf te beargumenteren.
STD-Turnhout : "Met het Beleidsplan 1996 is het zo gegaan : het is besproken op STC-niveau en dan verdeeld over de verschillende verantwoordelijken. Er werd hen gevraagd te verwijzen naar de socio-economische analyse in plaats van de planning juist vanuit die analyse op te bouwen. Er was bv. een voorbereidende vergadering waar alle trainingsmanagers hun inbreng hadden om een sterkte-zwakte-analyse te maken. Daar kwam de socio-economische analyse niet aan bod. Dit betekende dat achteraf de anomalieën er moesten uitgehaald worden omdat er anders contradicties in stonden.

2.3.2 Kwalitatieve signalen

Bij de planning wordt echter ook op meer *kwalitatieve signalen* teruggevallen. Contacten onderhouden met bedrijven is daarbij een belangrijk gegeven. In wat volgt geven we een opsomming van de verschillende mogelijkheden waarbij STD's signalen vanuit het bedrijfsleven ontvangen over scholingsbehoeften :
- een regelmatige bijeenkomst van de STD's met een welbepaalde sector (bv. bouwsector);
- de STC-adviezen;
- informele contacten met werkgeversorganisaties (bv. op recepties);
- contacten met bedrijven via stages van cursisten uit de beroepsopleiding;
- bedrijven die de VDAB zelf contacteren om een opleiding te voorzien;
- contacten met cursisten die na de beroepsopleiding werk gevonden hebben;
- contacten met cursisten en bedrijven via de eigen werknemersopleidingen.

STD-Oostende : "Nieuwe ideeën komen vaak vanuit de instructeurs die contact hebben met bedrijven. Hiervan zijn een aantal voorbeelden :
- *attest heftruckchauffeur : er kwam een vraag vanuit een bedrijf. Volgens een instructeur was dat "een gat in de markt". Arbeidsinspectie maakt dat veiligheid steeds belangrijker wordt. Dit is door de VDAB uitgebouwd.*
- *opleiding kraanmachinist : in Nederland was een certificaat nodig om vanuit West-Vlaanderen in Nederland te werken. Dan is onderhandeld met de Nederlanders over de erkenning van het certificaat".*

Het probleem bij het opvangen van kwalitatieve signalen is dat de impact hiervan op de planning moeilijk tastbaar te maken is. Het verzamelen van de op deze manier bekomen informatie bezit geen systematiek waardoor de informatie zich als het ware in het geheugen van de medewerkers situeert, maar niet tastbaar wordt gemaakt voor de STD als organisatie.

3. Besluit

3.1 Elementen die het gebruik van beschikbare informatie bepalen

Uit de STD-bevraging blijkt dat heel wat informatiebronnen in principe beschikbaar zijn, maar toch te weinig gebruikt worden. De elementen die bepalen of deze gegevens gebruikt worden, zijn bedoeld om de volgende vragen te beantwoorden :

- In hoeverre worden cursisten bereikt om de bezetting van het bestaande opleidingsaanbod te garanderen ?
- In hoeverre stromen cursisten door naar tewerkstelling (zonder de aard van de tewerkstelling te achterhalen) of naar een vervolgopleiding om te controleren of de door het Beheerscontract bepaalde parameters gehaald worden ?
- In hoeverre dekt het opleidingsaanbod de kostprijs van de opleiding (vnl. het personeel en de infrastructuur) ?

We kunnen besluiten dat informatie vooral wordt gebruikt in functie van het bestaande opleidingsaanbod van de VDAB om de bezettingsgraad daarvan te garanderen, veeleer dan de informatie op een vraaggerichte wijze te benutten, nl. in functie van de reële opleidingsbehoeften bij bedrijven.

3.2 Naar een betere benutting van de beschikbare informatie

In het kader van de planning van de beroepsopleiding dient meer gericht gebruik te worden gemaakt van bestaande arbeidsmarktgegevens.

Enerzijds zijn er de externe macro-economische gegevens die verondersteld worden een globaal inzicht te geven over de tewerkstelling volgens sector en subregio.

Anderzijds is er de informatie bij de VDAB zelf die beter benut moet worden. De huidige beschikbare informatie is daarvoor echter te weinig geduid tot op het niveau van de vereiste *skills* (de benodigde kennis en vaardigheden bij een beroep of functie). Bovendien worden deze gegevens door de Studiedienst te weinig verwerkt en gebruiksvriendelijk aangeleverd bij de STD's, waardoor ze eveneens dreigen te weinig gebruikt te worden. Een gedetailleerde voorstelling voor elke subregio op sectorniveau van de discrepantie tussen vraag en aanbod voor een bepaald beroep zou al een grote stap vooruit zijn om de planning van scholing te richten. Hierbij mag het echter niet blijven. De planning van de beroepsopleiding gebeurt best vanuit een analyse van het bestaand cijfermateriaal (zowel externe als

interne gegevens) op voorwaarde dat dit getoetst en geïnterpreteerd wordt via expertkennis vanuit directe contacten met het bedrijfsleven. Een model van aanpak daartoe komt aan bod in hoofdstuk 4.

3.3 Beleidsplan 1996 als positieve aanzet

Het opstellen van een beleidsplan voor 1996, een werkwijze die in 1995 veralgemeend is over alle subregio's, heeft een meer doordachte aanpak bevorderd. Dat uit zich o.m. in volgende zin :

- Er komt meer aandacht voor afstemming tussen secundaire en tertiaire opleidingen ('BO2' en 'BO3'), die tot dan toe eerder los van elkaar geprogrammeerd werden.
- De samenhang tussen de beroepsopleiding en de arbeidsbemiddeling wordt ingezien.
- Er worden sterkte-zwakte-analyses gemaakt van de eigen werking.

Maar tegelijkertijd wordt onderstreept dat een dergelijke manier van werken vrij intensief is en niet ieder jaar voor herhaling vatbaar is.

STD-Gent : "Om het Beleidsplan 1996 te maken hebben we een handboek middelmanagement geraadpleegd om te weten hoe je een beleidsplan opstelt. We zijn dan met de trainingsmanagers rond de tafel gaan zitten en we hebben de schema's van dat handboek gevolgd. Het unieke van dit proces is dat we de eerste keer inhoudelijk met BO2 en BO3 rond de tafel hebben gezeten. Vroeger gebeurde dit helemaal los van elkaar. De denkoefening rond het beleidsplan was een concrete aanleiding om eens samen te zitten en te kijken hoe we zelf staan : wat we doen of niet doen en wat daarbij onze sterke en zwakke kanten zijn".

STD-Turnhout : "Het Beleidsplan was een instrument om de interne werking op punt te stellen. Onze omgeving verandert en onze medewerkers, vooral het middenkader, moeten mee evolueren. Als zij niet meewillen, zal ook de basis niet meegaan. Daarom werd in het opstellen van het beleidsplan het middenkader betrokken. Bijkomende aandachtspunten zijn :

- *opleiding van ons eigen personeel;*
- *herorganisatie van onze diensten;*
- *het imagoprobleem van de VDAB ('bureaucratie')".*

HOOFDSTUK 3
Overzicht en waarde van instrumenten op basis van verschillende soorten arbeidsmarktinformatie

In dit hoofdstuk staan de volgende onderzoeksvragen centraal :

1. Welke arbeidsmarktinformatie (op Vlaams of subregionaal niveau) bieden de momenteel beschikbare informatiebronnen ?
2. Wat zijn de mogelijkheden en beperkingen om de beschikbare externe informatie(bronnen) met elkaar te combineren tot voor de planning van het opleidingsaanbod relevante informatie ?
3. Wat zijn de mogelijkheden en beperkingen om de externe arbeidsmarktinformatie te koppelen met interne VDAB-bronnen ?
4. Welke complementaire (meestal kwalitatieve) informatie op het subregionale niveau moet verzameld worden ter aanvulling van de kwantitatieve bronnen ?

Een opleidingsbeleid op (sub)regionaal niveau moet in eerste instantie gebaseerd zijn op algemene inzichten in de arbeidsmarkt. Het (on)evenwicht tussen de huidige en toekomstige behoeften aan kwalificaties ('vaardigheden') van het bedrijfsleven én de kwalificatieprofielen van de beroepsbevolking bepalen immers de kwantitatieve en kwalitatieve opleidingsbehoeften. Er is zowel behoefte aan actuele informatie over de vraag- en aanbodzijde van de (regionale) arbeidsmarkt als aan middellange en korte-termijn prognoses van de verwachte arbeidsmarktontwikkelingen. Voor de planning van het opleidingsbeleid zijn volgende drie invalshoeken essentieel : sectorinformatie, beroepeninformatie en opleidingeninformatie.

1. Algemene, externe arbeidsmarktinformatie

Een belangrijk voordeel van het gebruik van externe arbeidsmarktinformatie boven de interne VDAB-bronnen, is dat op deze manier een evenwichtig beeld kan worden gegeven van de actuele arbeidsmarktsituatie, ontwikkelingstrends en toekomstverwachtingen over de volle breedte van de arbeidsmarkt. Dit beeld wordt niet vertekend door de marktpositie van de VDAB op een bepaald arbeidsmarktsegment. De grote waarde die de externe arbeidsmarktinformatie voor het (regionale) opleidingsbeleid in principe zou kunnen hebben, hangt in sterke mate af van

de mate van detail waarmee bepaalde informatie daadwerkelijk kan worden gegenereerd.

Het overzicht van de externe bronnen is zeker niet exhaustief. We hebben voor de bronnen die voor de planning van de beroepsopleiding relevant zijn, een selectie gemaakt waarbij volgende vereisten in acht zijn genomen :

1. Representativiteit van de informatie op Vlaams of op STD-(arrondissementeel) niveau
   gevolg : sectorstudies, enquêtes, onderzoeken over 1 of een beperkt aantal regio's worden dus niet onderzocht
2. Periodieke herhaling
   gevolg : alhoewel b.v. de Volks- en Woningtelling van 1991 een schat aan informatie bevat, wordt die niet als mogelijke bron vermeld
3. Toegankelijkheid
   gevolg : de informatie moet op min of meer eenvoudige manier kunnen verzameld worden (b.v. door aankoop van bestanden, publikaties, e.d.)
4. Reproduceerbaarheid
   gevolg : arbeidsmarktinformatie die het resultaat is van éénmalige onderzoeksopdrachten wordt niet in dit overzicht opgenomen. Nochtans is het zo dat deze onderzoeken vaak heel relevante informatie opleveren (b.v. tewerkstellingsprognoses van DULBEA, sterkte-zwakte indeling van de Belgische sectoren (3-digit niveau) inzake tewerkstellingsvooruitzichten door het IRES-UCL, e.d.).

Om (regionale) arbeidsmarktinformatie in kaart te brengen, kunnen we vanuit verschillende invalshoeken werken (Dejonckheere, 1994). We hebben geopteerd om de beschikbare arbeidsmarktinformatie per leverancier voor te stellen. Per leverancier kan dan een algemeen beeld geschetst worden van de gegevens die ze verstrekken, waarbij de nadruk wordt gelegd op hun waarde en gebruiksmogelijkheden voor de planning van de beroepsopleiding.

Volgende bronnen komen aan bod :
- RIZIV
- RSZ en RSZ-LATG
- Bevraging naar kengetallen over de tewerkstelling
- Conjunctuurnota voor Vlaanderen
- Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking
- Economische Vooruitzichten van het Planbureau

1.1 Het RIZIV

1.1.1 Omschrijving

Bij het Rijksinstituut voor Ziekte en Invaliditeitsverzekering zijn jaarlijks gegevens over de werkgelegenheid beschikbaar, afkomstig van de bijdragebonnen van de

verzekeringsplichtigen. De gegevens die op deze bijdragebonnen vermeld staan, worden verwerkt in twee statistische reeksen. Een eerste reeks, die de situatie op 30 juni van elk jaar weergeeft, heeft betrekking op de effectieven : het RIZIV beschikt over informatie van de loontrekkenden, het overheidspersoneel, de zelfstandigen (inclusief en niet af te zonderen de helpers) en de werklozen (sedert 1989). Voor elke verzekeringsplichtige is ook het geslacht en de leeftijd gekend. Voor de loontrekkenden en het overheidspersoneel kan een onderscheid gemaakt worden tussen voltijdse en deeltijdse arbeid (sedert 1983) en een onderverdeling in (NACE-)sectoren (sedert 1990). Bij de zelfstandigen kunnen de personen met een gemengde loopbaan (zelfstandige en loontrekkende) worden afgezonderd. Het laagste geografische niveau waarop deze gegevens beschikbaar zijn, is het arrondissement.

Een tweede reeks bevat loon- en arbeidstijdgegevens voor een volledig jaar : het aantal gepresteerde dagen en uren (enkel voor de deeltijdse werknemers) en de lonen. Ook deze gegevens zijn per (NACE-)sector beschikbaar; het arrondissement is eveneens het laagste geografische niveau.

1.1.2 Waarde en gebruiksmogelijkheden

Positief

1. De RIZIV-statistiek is de enige bron die tegelijkertijd cijfers bevat over de *leeftijdsstructuur van de werkgelegenheid* (per vijfjarige leeftijdsgroep) en over deeltijdarbeid.
2. De RIZIV-gegevens zijn *naar woonplaats*, zodat b.v. de tewerkstelling per sector en per regio (vanaf het arrondissement) kan vergeleken worden met de werkloosheid in die regio en sector.
3. De cijfers zijn beschikbaar *per arrondissement*, wat in de meeste gevallen overkomt met de geografische afbakening van een STD.

Negatief

1. De sectorcode (slechts beschikbaar vanaf 1989) ontbreekt voor een 200 000-tal werknemers.
2. Het RIZIV telt enkel de vastbenoemde ambtenaren bij de overheid. Het contractueel (tijdelijk) overheidspersoneel wordt bij de privé-sector gerekend. Deze indeling beperkt de vergelijkbaarheid met andere bronnen.
3. Er komen een ongekend aantal dubbeltellingen voor in de gegevens. Als in de loop van het kwartaal waarin de telling gebeurt een werknemer van werkgever verandert, of als een werknemer twee betrekkingen combineert, dan komt die tweemaal voor in de statistieken, als de twee jobs zich in verschillende sectoren situeren.
4. De RIZIV-lonen zijn begrensde lonen; boven een bepaald plafond zijn voor de hogere lonen geen realistische cijfers beschikbaar.

5. Er is *geen informatie* beschikbaar *over het beroep of de schoolse opleidingsrichting* van de verzekeringsplichtigen. Dit is een belangrijk nadeel in de VDAB-context.
6. De RIZIV-gegevens worden (zoals de andere administratieve gegevens) *laat ter beschikking* gesteld. Momenteel dateren de meest recente beschikbare cijfers van 1993. De cijfers op 30 juni 1994 worden midden 1996 verwacht.

Indicatoren

1. *Aantal jobs per 1 000 inwoners* (per arrondissement en per sector)
   let op : een te kleine geografische omschrijving kan een onderschatting van deze indicator veroorzaken, b.v. omdat bepaalde voorzieningen (ziekenhuizen, bejaardentehuizen, e.d.) niet uitgebouwd zijn; dit heeft vooral gevolgen voor de tewerkstelling binnen de quartaire sector
2. *Tewerkstellingsgraad*=tewerkstelling/beroepsbevolking [1]
   deze indicator geeft aan in welke mate een regio in staat is om aan haar eigen beroepsbevolking een job aan te bieden.

1.2 De RSZ

1.2.1 Omschrijving

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid publiceert eveneens jaarlijks cijfergegevens over de Belgische werkgelegenheid. De RSZ-statistiek geeft ons data over het aantal werknemers (arbeiders, bedienden en ambtenaren) op 30 juni van elk jaar. De gegevens over de werknemers zijn beschikbaar volgens geslacht, bedrijfstak, bedrijfsgrootte, lonen/bedrijfsinkomen, aantal gepresteerde dagen. De lonen zijn, in tegenstelling tot de RIZIV-gegevens, niet begrensd. De gegevens kunnen geleverd worden op gemeentelijk niveau.

1.2.2 Waarde en gebruiksmogelijkheden

Positief

1. Sedert 1990 kan de werkgever zijn gegevens ook op elektronische wijze naar de RSZ doorsturen. Deze gegevens hebben wel betrekking op individuele werknemers; ze worden verzameld in een aparte databank met loon- en arbeidstijdgegevens : **de LATG-databank**. Door een koppeling van deze gegevens over individuele werknemers met de gegevens van het Rijksregister via de Kruis-

---

[1] De beroepsbevolking bestaat uit de werkende en de werkloze bevolking. De werkenden bestaan uit de personen met een betaalde betrekking, de zelfstandigen, de seizoenarbeiders en de helpers (Steunpunt WAV, 1995).

puntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ), kan heel wat bijkomende informatie verkregen worden (woonplaats, geslacht, leeftijd, nationaliteit, mobiliteit) [2].

2. De cijfers zijn *per gemeente* beschikbaar. Op die manier kan de evolutie en de huidige toestand inzake tewerkstelling per gemeente (en dus ook per STD) en per sector geanalyseerd worden.

Negatief

1. De geografische opdeling per gemeente gebeurt *volgens de vestigingsplaats* van het bedrijf en niet volgens de woonplaats van de werknemer. Hierdoor kan voor een bepaald STD de werkgelegenheid en de werkloosheid niet vergeleken worden.
2. Een opsplitsing *per leeftijd* of per arbeidsregime (voltijds/deeltijds) is *onmogelijk.*
3. De gevolgde *schoolse opleiding* of het *beroep* wordt *niet vermeld.*
4. De RSZ-statistieken zijn gebaseerd op informatie verstrekt door de werkgevers; de werkgevers zijn immers verplicht per kwartaal de situatie inzake de werkgelegenheid op te geven. Het gaat hier echter over globale gegevens per werkgever. Er kunnen dus geen individuele gegevens over de werknemers uit afgeleid worden. Bovendien worden geen personen geteld, maar wel betrekkingen. Dubbeltellingen zijn dus niet uitgesloten : een werknemer die een deeltijdse job vervult bij twee verschillende werkgevers, komt dus tweemaal voor in de RSZ-statistieken.
5. De *indeling in economische activiteiten* gebeurde tot en met 1992 op basis van de NACE-70 nomenclatuur. In 1993 werd een nieuwe nomenclatuur ingevoerd, namelijk de NACE-BEL [3]. De RSZ-gegevens met betrekking tot de toestand op 30 juni 1993 zijn enkel beschikbaar volgens de NACE-BEL. Ook de gegevens met betrekking tot de toestand op 30 juni 1992 zijn volgens de NACE-BEL verkrijgbaar. Voor de RSZ-statistiek is 1992 dus het schakeljaar. Elke vergelijking met de tewerkstellingsgegevens voor 1992 is onmogelijk. Bovendien is het zo dat ondanks de poging tot omzetting van de NACE 70 naar de NACE-BEL voor het jaar 1992, de vergelijkbaarheid met de cijfers voor 1993 en 1994 beperkt blijft.
6. De resultaten worden ook met *enige vertraging* ter beschikking gesteld : momenteel dateren de meest recente cijfers van 1994; de gegevens voor 1995 worden in het najaar van 1996 verwacht.
7. De LATG-databank is momenteel *moeilijk toegankelijk.*

---

2 We komen in punt 2.4 terug op deze koppeling via de KSZ.
3 Dit is de Belgische versie van de internationaal gebruikte NACE Rev.1 nomenclatuur.

Indicatoren

1. *Evolutie van de werkgelegenheid per gemeente, per subsector, per geslacht* vanaf 1993
2. *(Sub)sectorale samenstelling van een regio*
3. *Specialisatie-coëfficiënt* (Steunpunt WAV, 1995)
   Deze coëfficiënt berekent het aandeel van de loontrekkenden in een subregio in een bepaalde sector ten opzichte van het aandeel van die subregio in het totaal aantal loontrekkenden of
   Aantal loontrekkenden in sector X in regio A / aantal loontrekkenden in sector X in Vlaanderen
   Aantal loontrekkenden in regio A / aantal loontrekkenden in Vlaanderen
   De coëfficiënt geeft een idee van de afwijking van de tewerkstelling in een sector van een regio in vergelijking met de tewerkstelling in deze sector voor heel Vlaanderen. Indien hij een waarde 1 aanneemt, dan is de sector in de regio even belangrijk als in Vlaanderen.
   Bij de interpretatie van de coëfficiënt moeten wel volgende bedenkingen gemaakt worden. De specialisatiecoëfficiënt geeft geen indicatie over de evolutie van een sector doorheen de tijd. Bovendien kunnen de resultaten voor kleine regio's vertekend worden door één of meerdere grote bedrijven.

1.3 Bevraging van kengetallen over tewerkstelling

1.3.1 Omschrijving

Deze bevraging door het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming is voor de eerste maal van start gegaan in november 1995 en zal jaarlijks georganiseerd worden. Het is de bedoeling om bij ongeveer 3 000 werkgevers binnen de Vlaamse privé-sector elementaire gegevens te verzamelen over de tewerkstellingsstructuur op 30 juni 1994 en op 30 juni 1995, over de instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers in de periode 30 juni 1994-30 juni 1995 en dit op ondernemingsvlak. Vervolgens worden ook enkele vragen gesteld over de aanwezigheid van uitzendkrachten en over de verwachtingen naar de toekomst toe (voor 31 december 1996). De eerste resultaten zullen gerapporteerd worden in 'De Arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarboek 1996' van het Steunpunt WAV. Het is mogelijk dat de ruwe resultaten ter beschikking van de VDAB zullen gesteld worden.

1.3.2 Waarde en gebruiksmogelijkheden

Positief

1. Zoals uit het overzicht van de andere externe (en ook interne VDAB-bronnen) zal blijken, moet deze bevraging gezien worden als een *aanvulling van lacunes* binnen bestaand statistisch materiaal over tewerkstelling :
   uitstroom per reden van vertrek, doorstroom, instroom (aantal arbeiders en bedienden, functie, voltijds/deeltijds, (schools) opleidingsniveau, bijkomende

opleidingen, geslacht, leeftijd, aantal jaren werkervaring, uitbreidings- of vervangingsvacature en dit per sector volgens NACE-BEL).
De meeste andere bronnen over de tewerkstelling geven standcijfers. De dynamiek die schuilgaat achter een groei of inkrimping van de tewerkstelling kunnen we daar niet uit afleiden.

2. Bovendien wordt er bij de bevraging voor gezorgd dat de resultaten voor de verschillende topics *op subregionaal (STD-) niveau representatief* zijn.
3. De informatie is *heel actueel* in vergelijking met administratieve gegevens (zoals de RSZ en het RIZIV).
4. We krijgen een gedetailleerd beeld van de *toekomstverwachtingen* van de ondernemingen (op Vlaams en subregionaal niveau). De mogelijke veranderingen hebben betrekking op reorganisaties, veranderingen in het produktengamma, de invoer van nieuwe technologieën, acties inzake arbeidsherverdeling, verdere flexibilisering van het personeelsbestand. Belangrijk is evenwel dat ook naar de mogelijke gevolgen van deze veranderingen op de onderneming gepeild wordt : evolutie van het vast en tijdelijk personeelsbestand, *de functie-inhoud van bepaalde functies, de opleidingsinspanningen.*
5. De totale marktvraag (uitbreidings- en vervangingsvraag) kan berekend worden [4].

Negatief

1. Voor de 'instromers' wordt aan de ondernemingen gevraagd om de *functie* in te vullen waarvoor iemand aangeworven werd. Er wordt verduidelijkt dat hiermee een functiebenaming, de belangrijkste activiteiten en de afdeling bedoeld wordt. Er is (momenteel nog) geen codering of classificatie van de (vrije omschrijvingen van de) functies voorzien door het Steunpunt WAV. In de nabije toekomst zal hier ook geen prioriteit aan gegeven worden.
2. In de vraag naar het *beroepsverleden* van de nieuw binnengekomen personeelsleden wordt enkel volgend onderscheid gemaakt : schoolverlater, legerdienst, herintrede-niet-actief, werkend als uitzendkracht in de organisatie, werkend in een andere organisatie, werkzoekend-beroepsopleiding.

Indicatoren

1. *totale marktvraag* (uitbreidings- en vervangingsvraag) per subregio en sector
2. *instroompercentage*
3. *aandeel deeltijdarbeid* per subsector en per regio, per leeftijd en per geslacht
4. *korte termijn prognose van vraag* per subsector en per regio

---

4 Dit is van essentieel belang voor een correcte en zinvolle uitvoering van de discrepantie-analyse (zie punt 3).

1.4 Conjunctuurnota voor Vlaanderen

1.4.1 Omschrijving

De Conjunctuurnota voor Vlaanderen is een publikatie van de Algemene Planningsdienst van de Vlaamse Gemeenschap. Deze publikatie verschijnt viermaal per jaar (januari, april, juli en oktober) en bericht over de ontwikkeling van de industriële produktie en de investeringen, de binnenlandse en buitenlandse vraag en de werkloosheid. Daarnaast wordt ook summier een beeld van de internationale economische conjunctuur geschetst.

1.4.2 Waarde en gebruiksmogelijkheden

Deze regionale conjunctuurnota geeft, weliswaar op heel summiere wijze, de meest recent beschikbare informatie over een aantal *vraagindicatoren* (uitvoer, omzet van de kleinhandel, het aantal begonnen woongebouwen, bouwvergunningen) en *aanbodindicatoren* (capaciteitsbezettingsgraad van de verwerkende nijverheid, industriële produktie, bedrijfsinvesteringen, het aantal faillissementen). Door consultatie van deze bron krijgen we via de sociaal-economische indicatoren een algemeen en samenvattend beeld van de Vlaamse economie.

Daarnaast wordt ook een indicatie gegeven van het *verwachtingspatroon van de ondernemers* aan de hand van de NBB-conjunctuurindicator. Deze indicator wordt voor Vlaanderen en Wallonië apart berekend voor de verwerkende nijverheid, de handel en de bouwnijverheid en is het resultaat van een maandelijkse enquête bij minimaal 100 bedrijven per bedrijfstak. Op basis van een achttal componenten (waaronder tewerkstelling) worden synthetische conjunctuurcurven per bedrijfstak opgemaakt. Deze indicator is ook beschikbaar op provinciaal niveau [5].

1.5 Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking (SEB)

1.5.1 Omschrijving

De Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking wordt door het Nationaal Instituut voor de Statistiek jaarlijks (in het voorjaar) georganiseerd. De publikatie van de resultaten gebeurt in een afzonderlijk nummer van de reeks "Sociale Statistieken" van het NIS. Naast een algemene beschrijving worden een aantal samenvattende tabellen gegeven (voor het land en de Gewesten) voor de periode 1986-1994 (althans bij de resultaten voor het jaar 1994), evenals gedetailleerde resultaten voor

---

5 Hiervoor moet een aanvraag ingediend worden bij de Nationale Bank van België of bij de Kamers van Koophandel.

1994. Bovendien wordt in bijlage de volledige lijst van alle beschikbare tabellen gegeven.

De enquête heeft betrekking op volgende elementen [6] :
- demografische kenmerken (geslacht, leeftijd, nationaliteit, ...);
- de arbeidssituatie;
- kenmerken van de eerste werkkring (beroep, voltijd-/deeltijdarbeid, economische activiteit van de vestiging van het bedrijf, ...);
- informatie over de tweede werkkring (beroep, economische activiteit van de vestiging van het bedrijf, ...);
- de vroegere werkervaring van werklozen (beroep in het laatste werk, werkervaring, ...);
- het zoeken van werk (aard van het gezochte werk);
- onderwijs en opleiding (hoogste behaalde niveau van algemeen vormend onderwijs of opleiding, ...);
- de situatie een jaar voor de enquête (arbeidssituatie, ...).

De steekproef omvat in totaal 35 000 huishoudens.

1.5.2 Waarde en gebruiksmogelijkheden

Positief

1. De SEB is (naast de Volkstelling) momenteel de enige bron voor het *onderwijsniveau van de beroepsbevolking* (ook de Bevraging van Kengetallen zal kortelings deze informatie kunnen leveren) en levert ook informatie over opleidingen gevolgd in een referteperiode. Het is voor Vlaanderen ook de enige bron die inzicht geeft in het arbeidsmarktsegment opleiding x beroep x sector.
2. Door de vragen die gesteld worden over de evolutie van de arbeidssituatie, krijgen we een (weliswaar beperkte) indicatie van *arbeidsmobiliteit.* Een beperkte analyse is mogelijk van de volgende aspecten van arbeidsmobiliteit (Steunpunt WAV, 1995) :
   - de intredemobiliteit en de jobmobiliteit of jobstabiliteit;
   - de intersectorale mobiliteit;
   - de verandering van statuut.
3. De tewerkstellingsgegevens zijn *naar woonplaats* zodat ze met de werkloosheidscijfers vergeleken kunnen worden (voor Vlaanderen).

Negatief

1. Ondanks de fouten eigen aan het afnemen van enquêtes, kan er volgens het NIS gesteld worden dat de resultaten relatief juist zijn voor het land en voor de

---

6 Deze lijst is niet exhaustief : er is een selectie gemaakt van die variabelen die relevant kunnen geacht worden voor de planning van beroepsopleidingen.

gewesten. Hoe meer gedetailleerd de classificatie van de resultaten wordt (b.v. op arrondissementeel niveau), hoe groter de kans op systematische fouten en hoe beperkter de waarde wordt. In concreto worden door het NIS *geen resultaten* vrijgegeven *op arrondissementeel niveau.*

2. Sedert 1993 worden zowel voor de economische activiteiten als voor de beroepen de nieuwe op internationaal niveau geharmoniseerde *nomenclaturen* gehanteerd (respectievelijk NACE-BEL en ISCO-88-COM). De wijzigingen zijn van die aard dat elke vergelijking met de voordien gebruikte nomenclaturen onmogelijk wordt [7]. De sectoren worden in de enquête onderverdeeld in 31 subsecties, de beroepen in 28 groepen.
3. De vraag naar *opleiding en onderwijs* heeft enkel betrekking op het hoogst behaalde *niveau.*

Indicatoren

1. *activiteitsgraad* van de bevolking in Vlaanderen
2. *aandeel deeltijdse tewerkstelling* per sector en per beroep
3. *aandeel van elk opleidingsniveau per sector en per beroep*

1.6 Economische Vooruitzichten van het Planbureau

1.6.1 Omschrijving

Het Federaal Planbureau publiceert tweemaal per jaar (in maart en september) haar 'Economische Vooruitzichten' van de Belgische economie. De laatst beschikbare publikatie dateert van maart 1995 en omvat de periode 1995-1999. Deze *middellange-termijnvooruitzichten* proberen voor de belangrijkste macro-economische variabelen de evolutie in te schatten : uitvoer, particulier verbruik, investeringen, werkgelegenheid, rentevoeten, openbare financiën, e.d.

In september 1995 werden geen vooruitzichten opgemaakt. Naar de toekomst toe zullen slechts éénmaal per jaar nieuwe prognoses gepubliceerd worden.

1.6.2 Waarde en gebruiksmogelijkheden

De vooruitzichten van de werkgelegenheid, de werkloosheid en de beroepsbevolking zijn slechts uitgesplitst per grote sector (landbouw, energie, verwerkende nijverheid met daarbinnen een onderscheid tussen intermediaire goederen, uitrustingsgoederen en verbruiksgoederen, de bouw, vervoer en communicatie, overige marktdiensten en tenslotte het huispersoneel). De prognoses worden enkel voor het land gemaakt; resultaten voor Vlaanderen kunnen enkel op mechanische ma-

---

7 Zie ook punt 1.2.2.

nier berekend worden. Bovendien ontbreekt elke opdeling naar demografische of socio-economische kenmerken (leeftijd, geslacht, opleiding, beroep). Elke informatie over de verwachte vervangingsvraag ontbreekt.

Om toch enig zicht te krijgen op de tewerkstellingsperspectieven naar sector en geslacht en opleidingsniveau, kan de structuur van de SEB geënt worden op de uitbreidingsvraagprognoses van het Planbureau (Van de Voorde, 1995). De resultaten van deze oefening geven enkel een indicatie over de tewerkstellingskansen op middellange-termijn van hoog- en laaggeschoolden binnen bepaalde sectoren.

1.7 Conclusies

In de inleiding werd benadrukt dat een opleidingsbeleid op (sub)regionaal niveau behoefte heeft aan zowel actuele informatie over de (regionale) arbeidsmarkt als aan prognoses van de te verwachten ontwikkelingen langs vraag- en aanbodzijde. Hierbij is specifieke informatie over bepaalde arbeidsmarktsegmenten (opleiding x beroep, opleiding x sector, e.d.) onontbeerlijk.

Het voorgaande overzicht van externe bronnen toont duidelijk aan dat het huidige aanbod van (regionale) arbeidsmarktinformatie dat relevant is voor de planning van de beroepsopleiding, verre van volledig is.

1. Prognoses :
   - De middellange-termijn prognoses van het Planbureau slaan enkel op de uitbreidingstewerkstelling en zijn op een te hoog aggregatieniveau opgemaakt : ze zijn slechts naar negen sectoren verbijzonderd, geven geen opdeling naar opleidingsniveau, geslacht, leeftijd.
   - Uit de bevraging van kengetallen over de tewerkstelling kunnen de korte termijn verwachtingen van de Vlaamse ondernemers afgeleid worden.
   - De NBB-conjunctuurindicator geeft in het algemeen aan wat het verwachtingspatroon is van de (Vlaamse) ondernemers.
2. Enkel de SEB maakt de opdeling opleiding-beroep-sector. Dit gebeurt echter op een hoog aggregatieniveau en enkel voor Vlaanderen.

Ondanks de tekortkomingen van de beschikbare informatie, geven deze externe bronnen een algemeen beeld van de actuele arbeidsmarktsituatie en van toekomstverwachtingen over de volledige Vlaamse arbeidsmarkt. Bovendien kunnen er een aantal relevante indicatoren uit afgeleid worden [8].

De centrale studiedienst zou (minstens) deze externe bronnen moeten opvragen en verwerken. Aan de STD's moet echter op uniforme en systematische manier

---

8 De relevantie van de externe bronnen bij het centraal bepalen van parameters en bij het geïntegreerde planningsmodel op decentraal niveau komt ook aan bod in hoofdstuk 4.

gebruiksklare informatie doorgegeven worden. De hierboven vermelde indicatoren zijn een mogelijke maar eveneens minimale invulling van de gebruiksklare informatie die door de centrale studiedienst moet aangemaakt worden om ter beschikking te stellen van de STD's. Deze indicatoren zouden eveneens aan de centrale dienst BO moeten overgemaakt worden.

2. Interne VDAB-bronnen

De volgende beschrijving van de interne VDAB-bronnen, hun mogelijkheden en beperkingen is een weergave van de huidige situatie, dit is, voor de implementatie van AMI. De invoering van AMI biedt technisch heel wat mogelijkheden om de registratie van de bronnen te verbeteren, te uniformiseren of uit te breiden. Met betrekking tot de afstemming van vraag en aanbod op de (regionale) arbeidsmarkt, verbijzonderd naar beroep en opleiding, vormen de VDAB-bestanden zelf de meest gedetailleerde informatie die er beschikbaar is. Op basis van de VDAB-data alleen kan echter geen accuraat beeld verkregen worden van de spanning op een bepaald arbeidsmarktsegment. Hiervoor is een koppeling met externe informatie noodzakelijk. We willen hier benadrukken dat de VDAB-bronnen de meest gedetailleerde, representatieve en recente arbeidsmarktinformatie bevatten op Vlaams en subregionaal niveau. Door het oplossen van een aantal registratie- en koppelingsproblemen kan de waarde van de interne bronnen echter nog aanzienlijk toenemen.

2.1 Werkzoekendenbestand

Elke werkzoekende is in het bestand uniek bepaald door een tewerkstellingsnummer. Als iemand niet meer werkzoekend is, wordt zijn dossier op passief gezet en nog tijdelijk bijgehouden. Na een bepaalde tijd worden deze passieve dossiers 'geschrapt', dit wil zeggen uit de databank gehaald en gearchiveerd in een kast. De tewerkstellingsnummers van de geschrapte dossiers worden dan opnieuw gebruikt voor een andere werkzoekende. Voor analyses is het belangrijk om te weten dat het hier om twee verschillende personen gaat.

Een samenhangend probleem is de mogelijke afwezigheid van continuering van informatie. De VDAB houdt een variabele bij die de 'vorige activiteit' uitdrukt. Voor juli 1995 kon deze variabele maar veranderen als de activiteit van een momenteel werkzoekende gedurende een tijdsspanne van meer dan drie maanden was veranderd. Vanaf juli wordt dit veel flexibeler bijgehouden. Als iemand een maand van activiteit veranderd is, wordt de variabele aangepast. Deze verandering in registratie moet duidelijk gemeld worden. En er zou een mogelijkheid moeten voorzien worden om de variabele in oude vorm nog bij te houden of een sleutel voor omzetting zou moeten meegegeven worden.

Door de integratie van het vacaturebestand en het werkzoekendenbestand in de discrepantie-analyse kwam tot uiting dat sommige opleidingen verschillend gecodeerd werden in beide bestanden. Dit zou voor een vraag-aanbod analyse natuurlijk niet mogen. Bovendien is het werkzoekendenbestand niet compatibel met de bestanden over het BO-aanbod en het effectief aantal gevolgde opleidingen. In AMI wordt wel een koppeling tussen de verschillende bestanden voorzien zodanig dat een wijziging in de variabelen van één bestand onmiddellijk gereflecteerd wordt in de overige bestanden. Om AMI volledig operationeel te maken voor de planning van de BO moeten alle variabelen op een éénduidige manier gecodeerd worden.

2.2 Vacatures en knelpuntberoepen

Het vacaturebestand geeft gedetailleerde informatie over een aantal kenmerken van de vacatures: beroepsgroep, studieniveau en -specialisatie, talenkennis, ervaring, maximum leeftijd, nijverheidstak, dimensieklasse van de bedrijven, arbeidscircuit, tijdsregeling, e.d..

Op basis van statistische criteria inzake plaatsingstijd, looptijd en percentage vervulde vacatures wordt een lijst van potentiële knelpuntberoepen opgesteld. Deze beroepenlijst wordt daarna voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten uit de arbeidsbemiddeling van de VDAB.

Aangezien de VDAB niet in alle arbeidsmarktsegmenten even sterk aanwezig is, mogen analyseresultaten van VDAB-vacatures niet zonder meer doorgetrokken worden naar alle werkgevers of alle werknemers in Vlaanderen. Met de resultaten van de kengetallenbevraging (zie 1.3) wordt het in principe mogelijk de VDAB-vacatures te situeren binnen de totale marktvraag.

Om het intern en extern gebruik van de vacaturebestanden eenvoudiger en doorzichtiger te maken, zou een éénduidige beschrijving van alle gegevens die in het bestand worden opgenomen moeten aanwezig zijn. In bepaalde jaren zijn sommige variabelen voor het eerst geregistreerd (b.v. de bedrijfsdimensie in 1993, de aard van de vacature open of gesloten in 1994), of niet meer geregistreerd (b.v. de maand van annulatie van een vacature in 1993, het RSZ postnummer in 1994). Dergelijke beslissingen zouden systematisch moeten opgeschreven en beargumenteerd worden.

Een groot gemis in de vacaturegegevens is het ontbreken van informatie over het loon of over de loonklasse. In de theorie over het zoekgedrag speelt deze variabele een centrale rol.

In het vacaturebestand moet zo nauwkeurig mogelijk geregistreerd worden welke eisen er aan een sollicitant voor een vacature gesteld worden. Een (open) veld dat een omschrijving geeft van de gevraagde 'vaardigheden' is daarom essentieel.

Deze vaardigheden moeten op identieke wijze aanwezig zijn in het werkzoekendenbestand.

2.3 BO-bestand

Hierin wordt een overzicht gegeven van de deelnemers aan een VDAB-beroepsopleiding in het verleden, van de mate waarin gebruik wordt gemaakt van het bestaande aanbod (aantal deelnemers per opleidingssoort, e.d.), van de mate waarin de te bereiken doelgroepen bereikt worden.

Tot nog toe was het zo dat de registratie van de werkzoekende deelnemers aan een beroepsopleiding niet volledig was; een zeker aandeel van de deelnemers was niet opgenomen in het BO-bestand en voor deze mensen stond in SIMONA ook niet aangegeven dat ze die specifieke BO gevolgd hadden. Voor het berekenen van het bereik van de BO naar kenmerken (b.v. de doelgroepnormen uit het Beheerscontract) is deze onvolledigheid minder belangrijk, omdat het aandeel niet-geregistreerde deelnemers de gemiddelden niet echt vertekenen. Bij het selecteren van werkzoekenden die in aanmerking komen voor een specifieke vacature lijkt deze toestand toch wel problematisch. De betalingsbestanden (opgesteld door de administratie BO m.b.t. de betaling van opleidingspremies en vergoedingen) zijn in principe wel volledig. Als deze bestanden ook in AMI ingebouwd worden, is het probleem van de onvolledige registratie in beginsel opgelost. Bovendien zal in AMI informatie over de 'historiek' van nieuwe BO-cursisten bijgehouden worden.

2.4 Doorstromingsgegevens

Doorstromingsresultaten zijn mogelijk een 'ex post facto' indicatie voor de mate waarin een bepaalde opleiding nodig was en is. Na 3, 6 of 12 maanden na het beëindigen van een opleiding wordt onderzocht wat de arbeidsmarktpositie is van een cursist. Zij die nog steeds ingeschreven zijn, zijn ofwel volledig werkloos, ofwel part-time aan het werk, ofwel nemen ze deel aan een vervolgopleiding. De doorstroming lijkt dan ook een belangrijke planningsvariabele te zijn. Met de huidige beschikbare informatie is de berekening van de doorstroming slechts gedeeltelijk mogelijk. Men weet wel wanneer iemand werkzoekend blijft na de opleiding, maar men weet niet noodzakelijk of iemand die niet meer werkzoekend is al dan niet werk gevonden heeft. Voor een bepaald aandeel van de werkzoekenden die uit het werkzoekendenbestand verdwijnen, is immers alleen geweten dat ze niet meer in het bestand zitten. Mogelijk hebben ze werk gevonden, maar er kan niet worden uitgesloten dat ze uit de arbeidsmarkt zijn getreden, hetzij tijdelijk (wegens ziekte, opvoeding kinderen, e.d.), hetzij permanent (wegens overlijden, e.d.).

Wellicht is het zo dat een groot aandeel van degenen die de werkzoekendengroep verlaten hebben inderdaad werk gevonden hebben. Men kan echter niet a priori uitsluiten dat dit aandeel afhankelijk is van het opleidingstype (het zou bijvoorbeeld kunnen dat bij opleidingen die mikken op een hoger geschoold publiek het aandeel dat uittreedt uit de arbeidsmarkt lager is dan bij opleidingen die mikken op een lagergeschoold publiek; het is eveneens niet ondenkbaar dat het aandeel uittreders hoger ligt bij vrouwen dan bij mannen). Dit heeft natuurlijk repercussies op de vergelijking van de doorstroming van opleidingen binnen enerzijds de secundaire sector en anderzijds de tertiaire sector.

Om een duidelijk zicht te krijgen op de doorstromingsresultaten van de diverse opleidingen, zijn verschillende oplossingen denkbaar. Aangezien deze oplossingen elkaar kunnen aanvullen, worden ze bij voorkeur simultaan aangepakt.

1. Registratie van de historiek in AMI
   In AMI is klaarblijkelijk voorzien in het bijhouden van het arbeidsmarktverleden van een sollicitant, respectievelijk het aanvullen van dit verleden bij iemand die zich terug inschrijft als werkzoekende. Vooral deze laatste situatie kan bijkomende informatie opleveren t.a.v. de doorstroomproblematiek. Toch blijven er hier twee beperkingen. Ten eerste, op deze manier weet men nog niets over de groep van personen die zich niet/nooit meer terug laten inschrijven als werkzoekende. Ten tweede, deze bijkomende informatie zal pas bruikbaar en beschikbaar zijn als AMI reeds geruime tijd operationeel is.

2. Koppeling aan LATG-databank
   In principe kan men de uitstroom uit de werkzoekendenpopulatie via de KSZ koppelen aan de RSZ-databanken om te zien welk aandeel van de uitstromers werk gevonden heeft. In praktijk moet men dan koppelen aan de LATG-databank voor loonarbeid en aan een soortgelijke databank voor de zelfstandige arbeid, een koppeling die in principe gemakkelijk kan verlopen als alle administraties ook het Rijksregisternummer hanteren. Naast deze technische haalbaarheid is er hier echter ook een juridische dimensie, met name de vraag of een dergelijke koppeling in het wettelijk kader past. Een belangrijke tekortkoming bij deze koppeling blijft het ontbreken van enige informatie over het beroep. We krijgen wel zicht op de aansluiting tussen een gevolgde beroepsopleiding en de subsector waarin men een job vindt.

3. Bestemmingsenquêtes bij ex-cursisten
   Een enquête bij personen die uit de werkzoekendenpopulatie uitstromen (een 'bestemmingsenquête') zou ook al heel wat licht op deze problematiek kunnen werpen (uittreding in functie van socio-economische kenmerken, in functie van opleidingstypes, e.d.). Deze enquête kan bijvoorbeeld georganiseerd worden bij een representatief staal van ex-werkzoekenden over alle opleidingen heen.

Een andere mogelijkheid bestaat erin om voor heel Vlaanderen alle ex-werkzoekenden van een beperkt aantal opleidingen te ondervragen [9].
Enkele jaren geleden is dergelijke enquête éénmalig door de VDAB uitgevoerd. De resultaten vonden hun weerslag in het document 'Hoe actief is passief ?'. In navolging van het initiatief van enkele STD's, werd op Vlaams niveau een schriftelijke enquête georganiseerd bij ex-cursisten, zes maanden na het beëindigen van een beroepsopleiding.
Follow-up enquêtes zouden op regelmatige basis moeten georganiseerd worden. Een gedetailleerde vraagstelling naar de nieuwe job (beroep, aansluiting opleiding-job, taken,..) geeft meer correcte doorstroomresultaten en biedt bovendien een mogelijkheid om de matrix beroep-opleiding in te vullen. Een belangrijk pluspunt ten aanzien van een koppeling via LATG, is de informatie over de inhoudelijke aansluiting die via een enquête kan bekomen worden. De (inhoudelijke) afstemming van de opleidingen op de vraag kan hierdoor substantieel bevorderd worden. Om de respons te verhogen zou bijvoorbeeld een premie kunnen uitbetaald worden voor elk degelijk ingevuld formulier.

4. Meldingsplicht bij het vinden van werk
   Een andere oplossing, die echter de mogelijkheden en de bevoegdheid van de VDAB overschrijdt, is natuurlijk het invoeren van een (wettelijk geregelde) 'meldingsplicht' bij de VDAB bij het vinden van werk.

2.5 Wachtlijsten

Een werkzoekende kan te kennen geven dat hij één of meerdere opleidingen wil volgen. Bij de STD's is een programma aanwezig waarin per aanvraag de datum van aanvraag voor de verschillende secties wordt geregistreerd [10]. Voor bepaalde opleidingstypes kunnen wachtrijen ontstaan : er zijn meer gegadigden dan plaatsen. Informatie over het aantal wachtenden per opleidingstype evenals de gemiddelde wachttijd lijkt een belangrijke variabele voor de planning. Dit is niet zozeer omdat dit wijst op de noodzaak van een uitbreiding van een bestaande module of van het opstarten van een module, wel omdat dit aangeeft of men bij een capaciteitsuitbreiding vlot die capaciteit zal kunnen opvullen of niet.

In het kader van de decentralisering ligt de verantwoordelijkheid om hierover te beslissen bij de STD's. Wanneer een bepaalde opleidingsmodule veel kandidaten aantrekt terwijl de doorstromingsmogelijkheden beperkt zijn, kan een evaluatie

---

9 De steekproefenquêtes in het kader van het onderzoek naar de effectiviteit van de werkzoekendenopleidingen in luik 1 van het doelmatigheidsonderzoek leveren vanwege de steekproefkenmerken geen gegevens op over het inhoudelijke verband tussen de gevolgde opleiding en de mogelijke soorten jobs.

10 Door de moeilijke opstart van AMI zijn momenteel slechts gegevens beschikbaar tot augustus 1995. Het is wel de bedoeling om deze parameters ook in AMI op te nemen.

gemaakt worden van de huidige en op korte termijn te verwachten conjunctuur. Op die manier kan een evaluatie van arbeidsmarktindicatoren de noodzaak van een eventuele uitbreiding bevestigen of ontkennen. Ook een koppeling naar de doorstroomresultaten van de opleiding kan uitsluitsel geven. Op die manier wordt het 'aanbodgericht karakter' van de indicator beperkt.

2.6 Werkgeversenquête

De VDAB-studiedienst organiseert min of meer tweejaarlijks een enquête (in 1985, 1987, een beperkte enquête in 1990 en in 1994) bij Vlaamse bedrijven. In het eerste kwartaal van 1994 werd een diepgaande bevraging georganiseerd bij 2 288 bedrijven; de verwerking van de resultaten was gebaseerd op 2 019 ingevulde vragenlijsten. Vooral volgende topics worden in de analyse opgenomen : de labour turnover, de impact van de VDAB op de vacaturenmarkt, vooruitzichten inzake tewerkstelling, door de bedrijven gebruikte aanwervingskanalen, de globaal meest gebruikte aanwervingskanalen. Ook worden volgende VDAB-diensten onder de loep genomen : arbeidsbemiddeling, beroepsopleiding, T-interim, de psychologische dienst en outplacement.

Vooral de vraagstelling naar de vooruitzichten inzake tewerkstelling kan interessant zijn voor de planning. Voor wat betreft de enquête in 1994, zijn de korte termijnprognoses voor 1994 gesteund op de verwachtingen van de bedrijven in het eerste kwartaal van 1994. De resultaten kunnen uitgesplitst worden volgens dimensieklasse van de ondernemingen en volgens sector (primaire sector, energie en water, chemie, metaal, andere industrieën, bouw, handel en reparatie, vervoer en verkeer, bank en verzekering, overige dienstverlening).

De bruikbaarheid van de enquête voor de planning blijft beperkt door het ontbreken van gegevens over beroepen, opleidingen of functies. In 1996 wordt geen enquête georganiseerd; de 'Bevraging van kengetallen over tewerkstelling' door het Steunpunt WAV neemt een deel van de vraagstelling van de bedrijvenenquête over, maar dan wel op een meer gedetailleerd niveau.

2.7 Schoolverlaters

De VDAB-studiedienst doet jaarlijks onderzoek naar de werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen. Van de in juni tot oktober van een bepaald jaar (b.v. 1993) ingeschreven schoolverlaters wordt nagegaan hoeveel er eind mei van het volgende jaar (b.v. 1994) nog (volledig werkloos) werkzoekend zijn. De schoolverlaters worden per geslacht opgevolgd per studieniveau, studiegebieden (groepen van studierichtingen), en gevolgde studierichting. Er worden ook vergelijkingen gemaakt met de ingeschreven schoolverlaters, de niet-werkende werkzoekenden van -36 jaar en met het werkaanbod tijdens de onderzoeksperiode.

Op basis van de beschikbare gegevens kan een link gelegd worden tussen het vinden van werk en de gevolgde studierichting/het studieniveau. Een aantal tekortkomingen eigen aan deze methode beperken de gebruikswaarde voor de planning van BO :

- niet alle schoolverlaters doen een beroep op de VDAB om werk te vinden; dit heeft tot gevolg dat de sectoren en beroepen waar relatief gemakkelijk een job wordt gevonden, ondervertegenwoordigd zijn ;
- naarmate het studieniveau van een schoolverlater stijgt, vindt hij/zij gemakkelijker zelf werk;
- de gegevens laten niet toe om de kwalitatieve of kwantitatieve aansluiting tussen opleidingsniveau en job te beoordelen; bij het vinden van werk verdwijnen de schoolverlaters uit het inschrijvingsbestand; er is geen enkele informatie aanwezig over hun eerste bestemming op de arbeidsmarkt.

3. Discrepantie-analyse

De discrepantie-analyse van vraag en aanbod is een methodiek die erop gericht is om zicht te krijgen op overschot- en tekortsituaties in de (sub)regionale arbeidsmarkt. De analyse wordt uitgevoerd op het niveau van 'functies'. De informatie die nodig is om vraag en aanbod van functies op (sub)regionaal niveau tegenover elkaar te plaatsen, is echter niet zomaar voorhanden. Daarom wordt gewerkt met een 8-stappenplan, waarbij gebruik wordt gemaakt van verschillende VDAB-bestanden. In het deelrapport 'Discrepantie-analyse voor de planning van de VDAB-beroepsopleiding. Methode op basis van de VDAB-data' (Gos, 1996) wordt uitvoerig ingegaan op deze acht stappen. Hierbij wordt verslag gedaan van de benodigde én beschikbare informatie om deze analyse stap voor stap te kunnen uitvoeren.

De matching van vraag en aanbod op het niveau van functies, vertrekt van 13 sectoren en een 3-digit indeling van beroepen. Per sector en per beroep worden het aantal aangemelde vacatures en de gemiddeld openstaande vacatures berekend, evenals de vacatieduur. De probleemvacatures die uit deze analyse kunnen gehaald worden, hebben een aantal belangrijke voordelen tegenover de knelpuntberoepen. De lijst van knelpuntberoepen is een lijst naar beroep en niet naar sector. Het is echter zo dat bepaalde beroepen in sommige sectoren wel als een knelpuntberoep ervaren worden, en in andere sectoren niet. Bovendien is het zo dat de probleemvacatures tot stand komen enkel op basis van het criterium verhouding tussen het gemiddeld aantal openstaande vacatures en totaal aangemelde vacatures. Hierdoor is het relatief eenvoudig om tussentijds de evolutie van mogelijke knelpunten te checken. De knelpuntberoepen worden slechts éénmaal per jaar aangemaakt, waardoor deze tussentijdse evaluaties niet mogelijk zijn.

Een koppeling van de vacatures per beroep aan de NWW's (minder dan 3 maanden werkloos) per beroep geeft ons een aanbod- of vraagoverschot per beroep. Confrontatie van deze overschotten met het aanbod van opleidingen geeft een indicatie van mogelijke discrepanties.

4. Confrontatie beschikbare en benodigde arbeidsmarktinformatie

Het voorgaande overzicht van de externe bronnen toont ons dat Vlaanderen wordt gekenmerkt door een pover en chaotisch beeld voor wat betreft de statistische informatievoorziening. De diverse databronnen tonen verschillen in classificaties, termijnen waarop de gegevens beschikbaar komen en voorwaarden voor terbeschikkingstelling. Bovendien ontbreken bij het merendeel van de bronnen essentiële variabelen voor de planning van een opleidingsbeleid. De variabele 'sector' is meestal aanwezig, maar de mate van detail is beperkt en er worden uiteenlopende coderingen gebruikt. Informatie over 'beroep' en 'opleiding' ontbreekt nagenoeg volledig.

De interne VDAB-bronnen bevatten de meest gedetailleerde informatie die er beschikbaar is met betrekking tot de afstemming van vraag en aanbod op de (subregionale) arbeidsmarkt. Er kan echter alleen een beeld worden verkregen van het absolute aantal werklozen en vacatures, de ontwikkelingen daarin en de werkloosheids- of vacatureduur. Absolute aantallen werklozen en vacatures geven echter geen goed beeld van de spanning op een bepaald arbeidsmarktsegment. Voor het meer accuraat in beeld brengen van de arbeidsmarktsituatie naar sector, beroep en opleiding is het wenselijk om de vacature- en/of de werkloosheidscijfers te relateren aan de omvang van de beroepsbevolking op dat arbeidsmarktsegment (de Grip, 1993). De ernst van de werkloosheid bij laaggeschoolden kan het best gemeten worden op basis van het werkloosheidspercentage [11] per opleidingsniveau. Op die manier kunnen ook de geregistreerde vacaturecijfers naar beroepsgroep en sector gerelateerd worden aan het aantal werkenden op hetzelfde arbeidsmarktsegment.

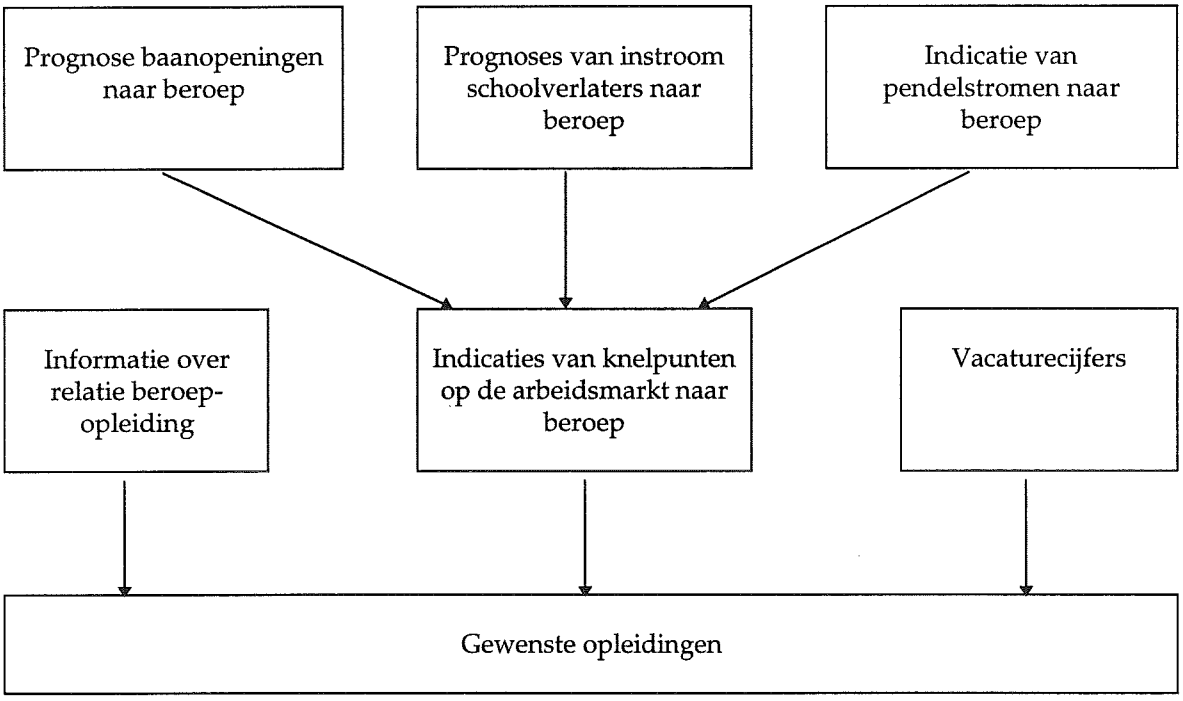
In dit deel confronteren we de enorme behoefte aan (subregionale) arbeidsmarktinformatie voor de planning van de beroepsopleidingen met de uiterst beperkte aanwezigheid van dergelijke informatie. Uit die confrontatie geven we aan welke hiaten recentelijk ontwikkelde initiatieven kunnen opvullen. Bovendien geven we een aantal suggesties om op korte (of lange ?) termijn te komen tot een verbetering van het aanbod van (subregionale) arbeidsmarktinformatie.

---

11 Dit percentage geeft per opleidingsniveau het aandeel van de werklozen in de totale beroepsbevolking (werklozen en werkenden) en niet het aandeel laaggeschoolde werklozen in de totale werklozenpopulatie.

4.1 Relevante arbeidsmarktinformatie voor de BO-planning

Figuur 3.1 geeft een overzicht van de informatie die relevant is voor de planning van de beroepsopleiding (gebaseerd op de Grip, 1991, 1993). Alle informatie zou idealiter op subregionaal niveau en per gedetailleerde sector beschikbaar moeten zijn. Prognoses van het aantal baanopeningen (uitbreidingsvraag en vervangingsvraag) naar beroep of beroepsgroep vormen het uitgangspunt. Door de relatief korte opleidingsduur van een groot aantal opleidingen kan worden gedacht aan een prognosetermijn van één of maximaal twee jaar.



Figuur 3.1 Relevante arbeidsmarktinformatie voor het opleidingsbeleid

Naast de vraagprognoses moeten ook prognoses opgesteld worden van de te verwachten instroom van schoolverlaters, per beroep of beroepsgroep. Confrontatie van de vraag- en aanbodprognoses, gecorrigeerd voor de te verwachten pendelstromen, geeft een eerste indicatie van de te verwachten knelpunten op de arbeidsmarkt naar beroep. Deze knelpunten kunnen vergeleken worden met en verbijzonderd worden op basis van ontwikkelingen in de geregistreerde vacaturecijfers. Informatie over de relatie opleiding-beroep kan verkregen worden op basis van schoolverlatersenquêtes of bestemmingsenquêtes bij de cursisten van de beroepsopleiding.

4.2 Enkele concrete voorstellen

Op basis van de conclusies van punt 1.7 en het overzicht van (de beperkingen) van de interne VDAB-bronnen kunnen we stellen dat voor de concrete invulling van bovenstaand schema nog heel wat informatie ontbreekt. Onderstaande concrete en realistische voorstellen zijn een poging om een aantal van deze hiaten in te vullen. De (reeds genomen of nog te nemen) initiatieven kunnen in een aantal categorieën onderverdeeld worden :

- het documenteren van interne VDAB-bestanden (en interne know-how);
- betere verwerking interne VDAB-bronnen;
- verruiming interne VDAB-bronnen;
- verruiming externe bronnen;
- koppeling van externe en interne bronnen.

4.2.1 Documenteren interne VDAB-bronnen

Er is een duidelijke nood aan een goede handleiding bij de verschillende bestanden. Tot op heden blijft dit beperkt tot enkele interne nota's en de expertise van enkele mensen per item binnen de VDAB. Hierbij gaat telkens heel wat kennis en tijd verloren bij het verdwijnen van zo iemand.

Het is niet alleen de juiste beschrijving van de huidige toestand die beter moet gedocumenteerd worden, maar ook alle informatie over aanpassingen in de tijd moet bijgehouden worden. Het is noodzakelijk en efficiënt dat iemand binnen de VDAB dit doet.

4.2.2 Betere verwerking interne VDAB-bronnen

Een belangrijk probleem (zowel voor interne en externe gebruikers) om de gegevens van de diverse bestanden te analyseren, is de grootte van de bestanden. Het is verstandig om a priori uit te maken hoe de gegevens werkbaar kunnen gehouden worden, vooraleer suggesties om de kwaliteit van de data te verbeteren, worden hard gemaakt. Vooral de verwerking van werkzoekendengegevens levert heel wat technische problemen op. De vacaturegegevens zijn beperkter in omvang, maar toch is dit bestand nog te groot om op een normale manier op PC te verwerken. Niet alleen externe onderzoekers worden geconfronteerd met deze problemen; ook binnen de VDAB beperken deze informatie-technologische problemen de analysemogelijkheden. De analyse van de vacaturegegevens blijft beperkt tot de simultane beschouwing van twee variabelen en de berekening van gemiddelde en mediaan. Een correcte analyse van de vacatures en knelpuntberoepen is nochtans essentieel bij de planning van beroepsopleidingen.

4.2.3 Verruiming interne VDAB-bronnen

De relevantie van de eigen bronnen voor de planning van de beroepsopleiding kan op relatief eenvoudige wijze verhoogd worden door o.a. :
- het tewerkstellingsnummer van de werkzoekenden eenduidig te relateren aan één individu;
- een betere registratie van een aantal BO-variabelen, b.v. een onderscheid tussen vast/flexibel; verruiming naar financieringsbron;
- in het vacaturebestand een (open) veld te voorzien voor de 'vaardigheden' die vereist worden;
- het organiseren van bestemmingsenquêtes bij ex-cursisten om de kwantitatieve en kwalitatieve aansluiting tussen gevolgde opleiding en gevonden job te evalueren.

4.2.4 Verruiming externe bronnen

De 'Bevraging van kengetallen over tewerkstelling' levert heel interessante en direct bruikbare informatie op voor de planning.

De RSZ-statistiek zou aanzienlijk in waarde toenemen (en niet alleen voor de planning van de BO) indien ook het beroep en de opleiding zouden opgevraagd worden. De VDAB kan hier misschien initiatiefnemer zijn om dergelijke aanvraag in te dienen bij de bevoegde instantie(s).

4.2.5 Koppeling van interne en externe bronnen

De koppelbaarheid tussen de classificaties van de VDAB en de classificaties die gebruikt worden in externe bronnen, bepaalt in grote mate de relevantie van de diverse bronnen voor de planning. Zoals boven vermeld, geven absolute aantallen werklozen of vacatures geen goed beeld van de spanning op een bepaald arbeidsmarktsegment. Deze absolute aantallen moeten gerelateerd kunnen worden aan de omvang van de beroepsbevolking op het desbetreffende segment. Hiervoor moet de VDAB ofwel dezelfde classificatie (van sectoren, beroepen) gebruiken als de externe bronnen, ofwel moeten schakelschema's opgemaakt worden om de verschillende classificaties met elkaar te vergelijken. Door het Centraal Bureau voor de Statistiek in Nederland werd in 1993 een nieuwe beroepenclassificatie gemaakt (SBC '92). De belangrijkste classificatiecriteria zijn het niveau en de richting van de benodigde bekwaamheden. Per beroep is de meest geëigende opleiding bepaald. De SBC '92 biedt heel wat mogelijkheden om uit de confrontatie van vraag en aanbod (naar beroep en opleiding) knelpunten op de arbeidsmarkt te detecteren.

De VDAB zou in samenwerking met het NIS (of een Vlaams Instituut voor de Statistiek) kunnen nagaan in welke mate dergelijke classificatie ook in Vlaanderen kan gemaakt worden.

4.2.6 Conclusie

Bovenstaande voorstellen illustreren dat er heel wat mogelijkheden zijn om de kwaliteit en beleidsrelevantie van de interne VDAB-bronnen te verhogen. Sommige knelpunten vormen een structureel probleem, b.v. voor de planning van de BO, andere knelpunten komen toevallig tot uiting bij intern of extern gebruik, b.v. in het kader van een onderzoeksopdracht. De oprichting van een 'optimaliseringswerkgroep' biedt hier heel wat mogelijkheden. Hierbij kan voor de samenstelling gedacht worden aan zowel VDAB-mensen (van de studiedienst) als externe gebruikers (zoals het Steunpunt WAV, het HIVA, e.d.).

5. Complementaire arbeidsmarktinformatie voor BO-planning op subregionaal niveau

5.1 Werkwijze

In onderstaand overzicht wordt een (niet limitatieve) opsomming gegeven van arbeidsmarktgegevens die op subregionaal niveau complementair kunnen gebruikt worden, naast macro-economisch, statistisch informatie-materiaal en de VDAB-bestanden zelf, om de planning van het BO-aanbod op STD-niveau te kunnen maken.

Om tot dit overzicht te komen hebben wij een beroep gedaan op :
- de bevraging bij de STD's Turnhout, Gent en Oostende over het gebruik van arbeidsmarktinformatie bij de BO-planning;
- een interview met de BO-Servicedienst van de provincie Limburg;
- de opzet van het Arbeidsmarktobservatorium van het STC-Limburg;
- succesvolle toepassingen in het buitenland (de regio Fife in Schotland).

Bij iedere vorm van arbeidsmarktinformatie wordt aangeduid :
- wat deze vorm juist inhoudt en waarom deze belangrijk is (*situering*);
- hoe de gegevens verzameld worden (*instrument*);
- hoe ze geregistreerd en intern gebruikt worden (*registratie en interne communicatie*);
- waar reeds concrete aanzetten of succesvolle toepassingen zijn te vinden van deze vormen van arbeidsmarktinformatie, zowel bij de VDAB zelf als daarbuiten (*concrete aanzetten*);
- wat de mogelijke aandachtspunten zijn voor de VDAB bij het verzamelen en het gebruik van de gegevens (*aandachtspunten*).

De verschillende vormen van arbeidsmarktinformatie worden ingedeeld volgens informatie over de vraag- en/of de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Achtereenvolgens worden behandeld :

Vraagzijde-informatie :
1. het benutten van kwalitatieve informatie vanuit het bedrijfsleven,
2. een survey over opleidingsbehoeften bij bedrijven,
3. advertentie-analyse,
4. expert-meetings in samenwerking met werkgevers en sectoren,
5. actuele bedrijfsinformatie,

Vraag- en aanbodzijde-informatie :
6. bespreking maandelijkse cijfergegevens van de VDAB-studiedienst,

Aanbodzijde-informatie :
7. screening van werkzoekenden.

5.2 Behandeling van de verschillende vormen van arbeidsmarktinformatie

5.2.1 Vraagzijde-informatie

5.2.1.1 Benutten van kwalitatieve informatie vanuit het bedrijfsleven

Situering :
- Momenteel komen er bij een STD reeds heel wat signalen terecht vanuit het bedrijfsleven met betrekking tot vacature- en opleidingsbehoeften van bedrijven, in het bijzonder via de Arbeidsbemiddeling (AB) en VDAB-consult, maar ook via trainingsmanagers en instructeurs van de BO die met bedrijven in contact komen.
- Binnen de VDAB moet er naar gestreefd worden deze informatie eenduidig bij te houden via een uniform informatiesysteem bij elk STD.

Instrument :
- De VDAB-prospectieverantwoordelijken en -bemiddelaars (vanuit AB of Consult) die in contact komen met bedrijven worden in het bijzonder attent gemaakt op het detecteren van opleidingsbehoeften bij bedrijven.
- In de aandacht voor opleidingsbehoeften bij bedrijven kunnen we verschillende stappen onderscheiden die steeds diepgaander van aard zijn :
  1. de ontvangen signalen van bedrijven in beeld brengen of beter in kaart brengen;
  2. het attent maken van VDAB-bemiddelaars die in contact komen met bedrijven om naar opleidingsplannen bij bedrijven te vragen;
  3. het vrijmaken of aanstellen van specifieke consulenten die bedrijven op hun scholingsbehoeften bevragen;
  4. het systematisch peilen via een survey bij bedrijven naar opleidingsbehoeften van zowel zittend personeel als aan te werven personeel (deze vorm wordt in het volgende punt 5.2.1.2 in extenso behandeld).

Registratie en interne communicatie :
- Op termijn moet het AMI-systeem er op gericht worden de gedetecteerde opleidingsbehoeften bij bedrijven te laten registreren.
- Als tussenstap kunnen andere registratievormen van groter belang zijn :
  1. het verzamelen van informatie via werkvergaderingen, eventueel met BO-functiehouders uit andere STD's;
  2. een direct signaleringssysteem naar de BO-functiehouders.

Concrete aanzetten :
- Het Oriëntatiecentrum van de BO in Hasselt heeft een *Vademecum 'Regionale Arbeidsmarkt Limburg'* ontwikkeld. De VDAB heeft de intentie om in iedere Vlaamse provincie zo'n Vademecum te maken. Het dient om de nieuwe cursisten van de BO een spiegel te geven van hoe de arbeidsmarkt in hun regio eruit ziet wanneer ze met een BO willen starten. Het Vademecum bestaat uit sectorfiches waarin de kenmerken, het regiospecifieke, de arbeidsvoorwaarden en de vooruitzichten van de sector beschreven staan. Zo'n Vademecum wordt éénmaal opgemaakt en maandelijks aangevuld met informatie die binnenkomt (voornamelijk uit de krant). Het Vademecum biedt een aanknopingspunt binnen de VDAB om de bekomen arbeidsmarktinformatie te systematiseren en dit ook in functie van de BO-planning te gebruiken.
- Binnen het Arbeidsmarktobservatorium van het STC-Limburg zijn consulenten aangesteld om binnen een aantal sectoren (metaal, bouw en KMO's) bij bedrijven te peilen naar knelpuntvacatures en scholingsbehoeften. Iedere consulent beschikt daarbij over een instrument om deze gegevens bij de bedrijven te registeren en om ze nadien te kunnen verwerken. Aandachtspunten hierbij zijn :
  - toekomstige bedrijfsveranderingen;
  - verschuivingen in het personeelsbestand;
  - personeelsplan;
  - knelpuntberoepen;
  - kwalificatieproblemen;
  - onderwijs-arbeidsmarkt;
  - beroepsopleiding-arbeidsmarkt.

Aandachtspunten :
- Als de registratie niet systematisch gebeurt, blijft de informatie op ad-hoc basis ingewonnen.
- Het is belangrijk te weten of men binnen het bedrijf de juiste contactpersoon heeft.
- Afspraken zijn noodzakelijk tussen AB en BO binnen de STD.
- Een sectorgerichte aanpak lijkt de meest voor de hand liggende invalshoek om de bekomen arbeidsmarktinformatie te systematiseren (cfr. sectorfiches uit het Limburgs Vademecum).

5.2.1.2 Survey over opleidingsbehoeften bij bedrijven

Situering :
- Het is de bedoeling om via een bevraging bij een representatieve steekproef van bedrijven informatie te verkrijgen over scholingsbehoeften tot op het functieniveau in het bedrijf.
- Het voordeel van deze survey is dat die ook behoeften kan detecteren bij niet-sector gebonden functies en dat die zeer geschikt is voor de planning van de werknemersopleidingen.
- Een survey kan ook gebruikt worden om de gesignaleerde behoeften (zoals beschreven in 5.2.1.1) te checken bij een representatief staal van bedrijven.

Concrete aanzetten :
- Een concrete toepassing van dit voorstel is de vragenlijst waarmee in de regio Fife (Edinburgh-Schotland) bedrijven (jaarlijks) over hun opleidingsbehoeften worden benaderd. In de *Fife Region* was nood aan lokale arbeidsmarktinformatie. De *Fife Enterprise* heeft hiervoor *Foresite*, een prospectiesysteem ten behoeve van aanbieders beroepsopleiding, uitgewerkt om info te verzamelen in functie van planning van het beroepsopleidingsaanbod en de plaatsing van cursisten in opleidingsprogramma's of vacatures in bedrijven.
  Belangrijk om melden is dat dit initiatief uitgaat van *verschillende* actoren (vnl. opleidingsinstanties) die met hetzelfde instrument werken. Hun medewerkers collecteren info bij bedrijven in ruil voor het gebruik ervan. De programma's van de verschillende actoren worden op elkaar afgestemd met het oog op de aanvraag van Europese middelen.
  Iedere instelling bevraagt maandelijks een 20-tal bedrijven. De gegevens van ieder bedrijf worden jaarlijks geactualiseerd via een telefonisch gesprek. Het eerste interview gebeurt echter *face to face*. Ook de grote bedrijven worden jaarlijks face to face bevraagd. De medewerkers van die verschillende actoren krijgen bij de start een tweedaagse training in het gebruik van de vragenlijst.
  Op die manier ontstaat een bedrijvendatabank, waarbij de verschillende leveranciers van informatie ook toegang hebben tot het 'ruwe materiaal'. Iedere instelling bepaalt zelf de behoeften aan analyse en voert ze zelf uit. De analyses voor *Fife Enterprise* gebeuren door een economist. Er wordt ook voor gebruikers, die zelf niet met het ruwe materiaal kunnen werken, geanalyseerd.

Instrument :
- In wat volgt wordt de structuur van de vragenlijst overgenomen uit het prospectiesysteem *Foresite* zoals dat in de regio *Fife* gebruikt wordt. Ter illustratie worden een aantal vragen uit de vragenlijst geselecteerd.
- Kenmerken van het bedrijf :
  "Type of business" - "What does the business do at this establishment ?"
- Kenmerken van het *produkt* dat het bedrijf maakt of de *dienst* die het bedrijf aanbiedt :

"What are the principal product/services of this establishment ?"

- Tewerkstelling in het bedrijf en verschuivingen in het personeelsbestand :
  "Indicate any movements in the workforce at this establishment"
- Gebruik nieuwe technologieën :
  "Which of the following technologies or methodologies has your business already adopted or intends adopting in the future ?"
- Vragen over opleiding :
  * besteding opleiding aan het zittend personeel volgens beroepsgroep of functie:
    "Are you involved with training for work: indicate the occupational areas and the number of placements ?"
  * besteding opleiding aan jongeren die het bedrijf binnenkomen volgens beroepsgroep of functie :
    "Are you involved with Youth training: indicate the occupational areas and the number of placements ?"
  * samenwerking tussen het bedrijf en scholen :
    "Are you involved in the school work experience programme ?"
  * beschikbaarheid opleidingsplan :
    "Do you have a formal company training plan ?"
  * beschikbaarheid opleidingsbudget :
    "Do you have a training budget ?"
  * toekomstige opleidingsbehoeften volgens beroepsgroep of functie :
    "What do you expect your training needs to be over the next 12 months : indicate the occupational areas and the skill or subject ?"
  * samenwerking tussen het bedrijf en opleidingsinstanties :
    "Please list the external training providers used ?"
- Vragen over recrutering :
  * gebruikte recruteringskanalen bij vacatures :
    "What methods of recruitment do you use ?"
  * gehanteerde selectiemethode bij vacatures :
    "What selection procedures do you use ?"
  * minimum opleidingsniveau jongeren die het bedrijf binnenkomen :
    "Do you have a minimum entry qualifications for 16 - 19 year olds ?"
  * kwalificatie-vereisten bij vacatures :
    "Have you identified local skill shortages within your type of business ?"

Registratie en communicatie :

- De *schaalgrootte* van zo'n survey situeert zich het best op provinciaal niveau (STD-overstijgend) bij minimaal 500 bedrijven per provincie en is gestratificeerd naar sector en grootte van bedrijf volgens de voorkeur van de STD's binnen elke provincie.
- Voor de *uitvoering* kan aan een combinatie gedacht worden van face to face interviews door vacaturebemiddelaars en trainingsmanagers die bedrijfscontac-

ten hebben enerzijds en telefonische interviews door instructeurs en trainingsmanagers en/of medewerkers van de VDAB-studiedienst.
- Voor de *verwerking* kan gedacht worden aan het kader van de bedrijvenenquête die tweejaarlijks door de VDAB-Studiedienst georganiseerd wordt. De survey zou zich specifiek kunnen richten op de opleidingsbehoeften bij bedrijven. Daarbij is een actieve inbreng van de STD's noodzakelijk : ofwel via de provinciale Service-dienst van de BO (STD-overstijgend) ofwel via de economist van ieder STD. Wetenschappelijke ondersteuning voor deze survey kan komen vanuit (de nog op te richten) provinciale Steunpunt-antennes en/of vanuit het Steunpunt WAV.

Aandachtspunten :
- Het is ontegensprekelijk een voordeel om via een survey op brede schaal een representatief beeld te verkrijgen van de opleidingsbehoeften bij bedrijven. Toch kent deze vorm van arbeidsmarktinformatie ook enkele nadelen.
- Vooreerst is deze vorm vrij arbeidsintensief, waardoor het een hoge *kostprijs* heeft. In de regio *Fife* kostte *Foresite* van 1993 tot 1995 ongeveer 20 miljoen Fr. Bovendien kent het systeem een lange *doorlooptijd* van informatieverzameling tot de uiteindelijke informatieverwerking. Tenslotte dient ook de *medewerking* van bedrijven verkregen te worden, wat niet evident is als bedrijven niet het onmiddellijke nut zien van een dergelijke bevraging.

5.2.1.3 Advertentie-analyse

Situering :
- Dit is een aanvullende informatiebron op het VDAB-vacaturebestand van bedrijven die vacatures aan de VDAB melden. Door dit aan te vullen met een advertentie-analyse zou meer dan de helft van de vacatures in Vlaanderen bij de VDAB bekend zijn.
- Mogelijk is onderzoek voorradig over de arbeidsmarktsegmenten die voor vacatures via advertenties in aanmerking komen. Zo verricht Prof. Lievens (RUGent) onderzoek naar de inhoudelijke aspecten van personeelsadvertenties (DS, 18 november 1995).

Instrument :
- Niet alleen nationale media (b.v. De Standaard), maar ook regio-gebonden media (b.v. Het Belang van Limburg) en lokale advertentiebladen (b.v. De Streekkrant) doornemen op kwalificatiebehoeften die in vacatures omschreven worden.

Registratie en interne communicatie :
- Noteren van de kwalificatiebehoeften die uit deze vacatures blijken en dit plaatsen naast de kwalificatiebehoeften die uit de VDAB-vacatures blijken.

- Bij de arbeidsbemiddeling van de VDAB is hiertoe reeds een aanzet gegeven omdat nagegaan wordt in hoeverre vacatures die door bedrijven via advertenties worden bekend gemaakt en niet via de VDAB toch via de VDAB kunnen ingevuld worden.

Concrete aanzetten :
- In het STC-Limburg is ervaring aanwezig bij het uitvoeren van een advertentie-analyse. Door het regionaal overleg onderwijs-arbeid van de vzw Streekontwikkeling Noord-Limburg gebeurt een jaarlijkse analyse van personeelsadvertenties. Daarbij wordt echter in beperkte mate aandacht besteed aan de kennis en vaardigheden die bij de functie in de vacature gevraagd worden.

Aandachtspunten :
- Dit is een heel arbeidsintensief en tijdrovend werk, zeker als dit niet geautomatiseerd kan gebeuren. Afspraken met de uitgeverswereld zouden hieromtrent kunnen gemaakt worden.
- Ook hier is een meer gestructureerde samenwerking tussen arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding noodzakelijk op STD-niveau.

5.2.1.4 Expert-meetings in samenwerking met werkgevers en sectoren

Situering :
- Op formele basis is er contact met werkgevers- en werknemersorganisaties via hun vertegenwoordiging in het STC. Via hun adviezen kan heel wat informatie verkregen worden. Ook op informele basis zijn er heel wat contacten (mogelijk) met werkgeversorganisaties die op sectorbasis georganiseerd zijn (b.v. de Syndicale Kamer voor de Bouwnijverheid in Limburg) of op sectoroverstijgende basis georganiseerd zijn (b.v. de Kamers van Koophandel).
- Toch zou er best op regelmatige basis (bij voorkeur éénmaal per jaar) sector- of themagebonden (b.v. KMO's, grensarbeid, ...) overleg plaatsvinden met werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers vanuit de sectoren en/of Kamers van Koophandel, VKW, NCMV, ...

Instrument :
- Samenstellen van expertgroepen bestaande uit de VDAB-sectormanager en de plaatselijke BO-functiehouders (trainingsmanagers en/of instructeurs) en vertegenwoordigers van de sectoren (bij sectoroverleg) en overkoepelende werkgeversorganisaties (bij thema-overleg).
- De expert-meetings kunnen een verschillende functie hebben. Ze kunnen een meer *operationeel* karakter hebben, b.v. voor afspraken over mogelijke stageplaatsen van cursisten tijdens de opleiding, over het aantal te verwachten opleidingen, over de afstemming van de inhoud, enz. De expert-meeting kan ook de *jaarlijkse STD-planning* van de BO ondersteunen. De expert-meetings kunnen echter ook de beide functies combineren.

Registratie en interne communicatie :
- Schriftelijke voorbereiding en rapportering van de vergaderingen in het kader van de expert-meetings en eventuele registratie van de resultaten in AMI.
- De informatie van de verschillende expert-meetings samenbrengen en met elkaar confronteren om te voorkomen dat bepaalde sectoren een overwicht halen op andere.

Concrete aanzetten :
- In de STD's Turnhout en Oostende is de ervaring aanwezig van regelmatig overleg met vertegenwoordigers uit de bouwsector.
- Om zo'n expert-meeting te stofferen is het noodzakelijk om informatie over de sector bij te houden. Op de Service-dienst van de VDAB-Limburg is een documentatiecentrum uitgebouwd waar alle informatie (b.v. brochures, documenten, CD's,...) per sector wordt bijgehouden. Van deze documentatie is in samenwerking met het Strategisch Plan Limburg een inventaris opgemaakt, gerangschikt naar:
  - algemene informatie over de regio (vacatures, werkzoekenden, socio-economische gegevens);
  - sectoriële informatie;
  - intersectoriële informatie.

  Dit is een begin van een documentatiecentrum dat verdere ontsluiting vraagt. Met deze inventaris kun je immers niet op een automatische manier werken. Er zou een trefwoordensysteem moeten aangemaakt worden om via de computer de beschikbare informatie meer toegankelijk te maken.

Aandachtspunten :
- Er moet een keuze gemaakt worden over de rol van deze expert-meetings, m.a.w. : hoe ver reiken de taken van deze groepen ? Hebben ze een louter operationeel karakter of dienen ze ook gebruikt in het kader van de jaarlijkse beleidsplanning ?
- De sectoren zijn te weinig op subregionaal niveau aanwezig. Er is een probleem van schaalgrootte, zowel bij de sectoren als bij de STD's. Sommige sectoren zijn subregionaal vertegenwoordigd, andere niet. Bij de STD's (en ook de STC's) doet zich hetzelfde probleem voor : sommige zijn te klein om op sectorniveau een vertegenwoordiging te vinden.
- Een duidelijke aflijning van de sectoren is noodzakelijk. Sectoren zijn echter niet altijd mooi in vakjes te stoppen. Een handicap b.v. is dat de Paritaire Comités niet altijd overeenkomen met de NACE-indeling van de sectoren.
- De mogelijkheid van autonoom overleg tussen de sectoren en de STD's onderling in plaats van via het Hoofdbestuur van de VDAB. De sectormanager blijft echter het bindmiddel tussen het centrale en het decentrale niveau in de contacten met de sectoren.
- Dit moet ingebed worden in de samenwerkingsovereenkomsten die door de VDAB uitgewerkt worden met de sectoren.

- Mogelijk is een rol weggelegd voor specifieke sectorconsulenten (cfr. Arbeidsmarktobservatorium van het STC-Limburg).

5.2.1.5 Actuele bedrijfsinformatie

Situering :
- Informatie bekomen over investeringsdossiers, faillissementen en collectieve afdankingen bij bedrijven.
- Het gaat om snelle, actuele informatie (in tegenstelling tot de gecentraliseerde informatie, die als voordeel heeft dat ze gezuiverd is van toevalsfactoren).

Instrument :
- Nagaan welke functies en welke kwalificatievereisten daarbij op het (nieuw of ontslagen) personeel betrekking heeft.

Registratie en interne communicatie :
- Eventueel via AMI registreren.
- In de STD's Turnhout en Hasselt is ervaring met investeringsdossiers via de reconversie-initiatieven.

Aandachtspunten :
- Toegankelijkheid voor de VDAB van deze informatie: waar is ze te vinden, in welke vorm, hoe snel is ze beschikbaar, valt er iets uit te leren ?
- De GOM en de gemeenten kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

5.2.2 Vraag- en aanbodzijde-informatie

5.2.2.1 Bespreking maandelijkse cijfergegevens van de VDAB-studiedienst

Situering :
- De VDAB zelf produceert heel wat statistische informatie op basis van zijn vacature- en werkzoekendenbestanden en de bijgehouden informatie over de BO (STD-maandverslag en stuurbordgegevens). Om de bruikbaarheid en accuraatheid van deze informatie te testen is een constante toets nodig aan de ervaring van BO-functiehouders.
- Het gevaar wordt vermeden dat enkel op basis van cijfermateriaal beslissingen worden genomen, die achteraf niet overeen blijken te stemmen met de realiteit. De informatie die de BO-functiehouders zelf hebben over de arbeidsmarkt, via stages die georganiseerd worden voor cursisten in bedrijven of door feedback te krijgen vanuit de werknemersopleiding, wordt beter gevaloriseerd.

Instrument :
- Deze constante toets wordt georganiseerd door een zo mogelijk maandelijkse, eventueel halfjaarlijkse, bijeenkomst van trainingsmanagers en/of instructeurs

naar aanleiding van het geboden cijfermateriaal, niet alleen van toepassing op de eigen opleiding, maar ook sectoroverstijgend.

Registratie en interne communicatie :
- De voorstelling van deze gegevens (zoals ze door de studiedienst worden aangeleverd) dient verbeterd te worden.
- Schriftelijke rapportering van de bespreking van de cijfergegevens.

Aandachtspunten :
- Snel beschikbaar stellen van statistisch materiaal en efficiënte aanpak om deze gegevens met de BO-functiehouders te confronteren.
- Het doorbreken van schotten binnen de BO zelf (b.v. opdeling BO2 - BO3 - BO4).
- Het probleem bij de VDAB-statistieken is dat de compatibiliteit of de vergelijkbaarheid tussen de verschillende bestanden ontbreekt. De enige statistiek die goed uitgewerkt is, is deze van de werkloosheid. Vooral de compatibiliteit :
  - beroepscode van de werkzoekende ("de beroepsaspiratie")
  - functieprofiel van de vacature en
  - de daarbij horende opleidingscode

  laat te wensen over. Er is met andere woorden een missing link onder de vorm van een opleidingscode die moet beantwoorden aan het beroepsprofiel van de werkzoekende enerzijds en het functieprofiel van de vacature anderzijds.

5.2.3 Aanbodzijde -informatie

5.2.3.1 Screening van werkzoekenden

Situering :
- Om het opleidingsaanbod te plannen mag niet enkel de nadruk liggen op de vraagzijde van de arbeidsmarkt, ook werkzoekenden zijn klanten van de VDAB waarmee rekening dient gehouden. De behoeften en tekorten van werkzoekenden kan het best achterhaald worden door een regelmatige screening van werklozen op hun arbeidsmarktgericht zijn, hun opleidingsbereidheid en de juiste verwachtingen die ze daarbij hebben, maar ook op de tekorten op het vlak van vaardigheden en kennis die ze hebben voor een bepaald beroepsprofiel.
- Dit helpt het BO-aanbod aan te passen aan de noden en tekorten bij werkzoekenden.

Instrument :
- De sollicitantenbemiddelaar ondervraagt werkzoekenden hierover.

Registratie en interne communicatie :
- In AMI wordt een apart veld gecreëerd om deze informatie op te slaan.

Concrete aanzetten :
- In de STD-Hasselt is ervaring met het screenen van langdurig werklozen (i.s.m. Begeleidingsdienst Limburgs Mijngebied) en van werklozen uit de bouwsector.
- Zo loopt momenteel in de Limburgse mijnregio een screening van allochtone vrouwen die als schoolverlater nog steeds werkzoekend zijn en van langdurig werkloze vrouwen om te kijken welk opleidingsaanbod voor die groep kan uitgebouwd worden. Dit wordt uitgevoerd door de VDAB i.s.m. de BLM.

Aandachtspunten :
- Termen als 'arbeidsmarktgerichtheid' en 'opleidingsbereidheid' zijn zowel bij VDAB-bemiddelaars als werkzoekenden erg subjectief geladen termen, waardoor uitspraken hierover nogal eens kunnen verschillen van het uiteindelijk gedrag van werkzoekenden.
- Afspraken tussen AB en BO binnen de VDAB rond deze materie.
- Een dergelijke screening gebeurt het best selectief, b.v. als in een bepaalde sector of beroep een discrepantie tussen vraag en aanbod wordt vastgesteld. Er zijn immers twee screeningsmodellen mogelijk :
  1. de *arbeidsmarktreserve-screening* : b.v. peilen naar de inzetbaarheid van langdurig werklozen in de social profitsector (motivatie, sociale factoren, leeftijd, technische kennis, ...) op basis waarvan een opleidingsaanbod kan uitgewerkt worden voor deze categorie van werkzoekenden.
  2. de *aanbod-screening* in functie van knelpuntberoepen : b.v. in de bouwsector kunnen bepaalde vacatures niet vervuld worden ondanks het feit dat voor dit beroep heel wat werkzoekenden zijn ingeschreven. Via een screening van deze werkzoekenden kan daarvoor een verklaring gevonden worden.

5.3 Een keuze dringt zich op

Met het overzicht van complementaire arbeidsmarktinformatie op subregionaal niveau is niet gezegd dat elk instrument voor de VDAB even noodwendig is. Dit zou trouwens heel wat energie en middelen vergen. Als er keuzes moeten worden gemaakt van wat bij voorkeur door de VDAB moet worden uitgewerkt, dan geeft de VDAB-werkgroep voor Luik 3 van het Doelmatigheidsonderzoek, die het onderzoek naar de planning van de beroepsopleiding begeleidt, de voorkeur aan de volgende twee sporen :
1. het benutten van kwalitatieve informatie bij bedrijven,
2. expert-meetings in samenwerking met werkgevers en sectoren.

Het planningsmodel dat in hoofdstuk 4 wordt uitgewerkt, ligt in het verlengde van de keuze van de VDAB-werkgroep. In dit model is rekening gehouden met de genoemde VDAB-prioriteiten.

HOOFDSTUK 4
Naar een model van aanpak voor de planning

1. Inleiding

In het vorige hoofdstuk is een overzicht gegeven van mogelijke instrumenten, gebaseerd op verschillende soorten arbeidsmarktinformatie. In dat kader zijn een aanzienlijk groot aantal afwegingen en aanbevelingen voor ontwikkeling en gebruik gedaan. Het zou al een ambitieus actieprogramma zijn om, al was het maar een selectie uit de voorstellen, in een redelijk tijdsbestek te realiseren.

Blijft de vraag op welke wijze een aantal van de in hoofdstuk 3 aangebrachte instrumenten op een geïntegreerde wijze kunnen worden benut. Het is deze vraag die in dit hoofdstuk aan de orde is. Terwijl het in hoofdstuk 3 ging om de vraag hoe een beter en breder inzicht te krijgen in de vele mogelijke discrepanties en behoeften, gaat het in dit hoofdstuk om de vraag op welke wijze hieruit de prioriteiten voor de invulling van de jaarplanning kunnen worden geïdentificeerd.

Uitgangspunt bij de ontwikkeling van het model is dat het volle gewicht voor de beleidsplanning moet komen te liggen bij de subregio's, in samenwerking met de bedrijfssectoren. Dit ligt trouwens in de lijn van het beginnende proces van 'decentralisering' en 'sectoralisering'. Het centrale beleidsniveau binnen de VDAB zal zijn rol veel duidelijker moeten herdefiniëren én beperken tot het vastleggen van het planningskader voor elk van de STD's. In de gedecentraliseerde beleidscyclus is reeds voorzien dat in de toekomst de verhouding tot de STD's zal worden geregeld volgens het interne contractmanagement. Op dat ogenblik dringt zich de vraag op naar voorafbepaalde budgetten voor elk van de STD's in ruil voor welbepaalde normen. Door het bepalen van aan de STD toe te wijzen budgetten en het vooropstellen van te behalen resultaten krijgt de centrale dienst binnen de VDAB sterke sturingsmogelijkheden ten aanzien van elke STD. Verwacht mag worden dat niemand zich tevreden zal stellen met een loutere continuering van de huidige budgettaire verdeling, net zomin als met een louter lineaire maatstaf voor de uitsplitsing van de normen van de Beheersovereenkomst over de 18 STD's. In het eerste deel van dit hoofdstuk wordt een voorstel uitgewerkt voor

het gebruik van externe parameters bij het bepalen van normen en budgetten voor de STD's. Komen achtereenvolgens aan bod :
- parameters voor het differentiëren van de normen uit het Beheerscontract;
- parameters voor de vaste programmatie;
- parameters voor de flexibele programmatie.

Het volgende deel van dit hoofdstuk is geheel gewijd aan het geïntegreerde model van aanpak voor de planning op het subregionale niveau.

2. Vertaling in parameters

2.1 Parameters voor het differentiëren van de normen uit het Beheerscontract

In het Beheerscontract tussen de Vlaamse regering en de VDAB zijn volgende parameters vastgelegd :
- minstens 70% van de opleidingsuren moet worden voorbehouden voor moeilijke doelgroepen onder de niet-werkende werkzoekenden;
- het doorstromingsresultaat 6 maanden na de opleiding (naar werk en naar vervolgopleiding) bedraagt minimaal 60% voor de moeilijke doelgroepen en 70% voor de andere cursisten.

Voorafgaande opmerkingen [1]

1. Het aandeel moeilijke doelgroepen varieert van STD tot STD. Deze uiteenlopende samenstelling van de werkzoekendenpopulatie noodzaakt dat de centrale normen uit het Beheerscontract niet lineair naar de STD's doorgetrokken worden.
2. Men kan zich de vraag stellen waarom het 'doelgroepenbeleid' van de VDAB niet gebaseerd is op het 'evenredigheidsprincipe': het totaal aantal opleidingsuren van een STD bestaat voor een evenredig deel uit moeilijke doelgroepen (d.w.z., hetzelfde procentuele aandeel in de opleidingsuren als hun aandeel in de totale werkloosheid);
   Deze doelstelling heeft echter pas zin als aan volgende voorwaarden voldaan is :
   - een éénduidige afbakening van een 'werkzoekende' voor de BO;
   - een éénduidige afbakening van een 'werkzoekende die behoort tot een moeilijke doelgroep', waarbij moet gestreefd worden naar meer selectiviteit.
3. De absolute doorstromingsnormen kunnen beter vervangen worden door relatieve normen; bovendien kan de doorstroming naar vervolgopleiding beter niet in rekening gebracht worden.

---

1 Deze bemerkingen komen uitgebreid aan bod in Luik 1 van het Doelmatigheidsonderzoek (Bollens, 1996).

Differentiëring van de parameters

Verschillende scenario's zijn denkbaar om de normen uit het Beheerscontract te differentiëren op STD-niveau. Zoals in hoofdstuk 1 is aangehaald, is bij het bepalen van de normen een afweging gemaakt tussen de rechtmatigheid en de doelmatigheid van de besteding van middelen. De diverse scenario's die bedacht kunnen worden om de parameters te differentiëren over de STD's, leunen in meerdere of mindere mate aan bij één van beide doelstellingen. We opteren voor volgende aanpak.

Op Vlaams niveau moet 70% van alle opleidingsuren voorbehouden worden voor moeilijke doelgroepen. Het aantal werkzoekenden in Vlaanderen dat tot deze moeilijke doelgroepen behoort, is gekend. Op die manier kan het gemiddeld aantal opleidingsuren per werkzoekende die tot één van de moeilijke doelgroepen behoort, berekend worden. Dit gemiddelde kan dan per STD toegepast worden.

Stel :

x =	70% van het totaal aantal opleidingsuren [2] in Vlaanderen
y =	aantal werkzoekenden dat behoort tot een moeilijke doelgroep in Vlaanderen
z = x/y =	gemiddeld aantal opleidingsuren voor een werkzoekende uit de moeilijke doelgroepen voor Vlaanderen; deze verhouding kan voor de 18 STD's worden toegepast aangezien in elk STD het aantal werkzoekenden dat behoort tot een moeilijke doelgroep gekend is.

Deze differentiëring van de centrale normen volgens het aandeel van elk STD in de Vlaamse populatie van werkzoekenden die tot een moeilijke doelgroep behoren, benadrukt de rechtmatigheid die het opleidingsbeleid nastreeft. Door het doelgroepenbeleid wordt prioriteit gegeven aan het opleiden van werkzoekenden met een zwakke arbeidsmarktpositie. Elke werkzoekende die tot één van de moeilijke doelgroepen behoort, krijgt gemiddeld evenveel opleidingsuren, ongeacht in welk STD hij die opleiding volgt. Op die manier krijgt elke werkzoekende uit de moeilijk doelgroepen een 'gelijke behandeling', ongeacht zijn woonplaats.

Een belangrijke tekortkoming van deze procedure is dat helemaal geen rekening gehouden wordt met de vraagzijde : er wordt impliciet verondersteld dat ook de doorstroommogelijkheden in elk STD dezelfde zijn. Men zou kunnen verwachten dat in STD's waar de moeilijke doelgroepen een groter aandeel vormen in de totale werkloosheid (of beter in de totale beroepsbevolking), het moeilijker is om

2 Bepaald in Beheerscontract

de doorstroomnormen te halen [3]. Het doelmatigheidsbeginsel treedt hier in conflict met het nastreven van een zo groot mogelijke rechtvaardigheid. Als de doorstroomnormen onmogelijk kunnen gehaald worden door in elke STD eenzelfde gemiddeld aantal opleidingsuren per werkzoekende uit een moeilijke doelgroep te voorzien, kan een correctie gebeuren, b.v. op basis van hun aandeel in de beroepsbevolking of op basis van de tewerkstellingsgraad.

2.2 Parameters voor de vaste programmatie

De vaste programmatie kan omschreven worden als' het *jaaroverschrijdend* aanbod van beroepsopleidingssecties in eigen beheer (met instructeurs-contracten voor onbepaalde duur); ook de belangrijke opleidingsprojecten in samenwerking met derden die reeds verschillende jaren doorgaan en centraal worden beheerd, worden onder de vaste programmatie gerekend.

Het beschikken over financieel-boekhoudkundige informatie is een noodzakelijke voorwaarde voor de planning van de opleidingen in de vaste programmatie. Ook een kostenraming van de opleidingen die men het volgende jaar wil geven, moeten zo nauwkeurig mogelijk opgemaakt worden. Deze boekhoudkundige gegevens (zoals vaste en variabele kost naar opleiding, afschrijvingskosten, e.d.) zouden idealiter in AMI moeten opgenomen worden.

De opleidingen in vaste programmatie zouden in grote mate een afspiegeling moeten zijn van de subregionale arbeidsmarkt. Beslissingen over de uitbreiding, afbouw of heroriëntatie van bestaande opleidingen of over de oprichting van nieuwe opleidingen kunnen best ondersteund worden door reële behoeften die volgen uit *discrepanties op de arbeidsmarkt* enerzijds en door een periodieke *evaluatie van het bestaande aanbod* anderzijds (kosten, doorstroming). Ook een eventuele herschikking van opleidingen tussen verschillende (naburige) STD's kan hieruit resulteren.

Uit het substantiële aanbod van mogelijke parameters of indicatoren die relevant (kunnen) zijn voor de planning van de vaste programmatie binnen de beroepsopleiding, hebben we volgende keuze gemaakt :

1. de werkloosheidsgraad per sector
2. geregistreerde vacaturecijfers per arbeidsmarktsegment t.o.v. het aantal werkenden op hetzelfde arbeidsmarktsegment (idealiter per sector en per beroepsgroep)
3. doorstroming naar tewerkstelling
   onder punt 3.2.4 werden een aantal concrete voorstellen geformuleerd om de aansluiting van een opleiding op de gevonden job te kunnen evalueren; bij de

[3] Een multi-variate analyse van de doorstroomresultaten waarin b.v. de tewerkstellingsgraad is opgenomen, zou hier meer inzichten kunnen geven.

evaluatie van de doorstroming naar tewerkstelling moet hier zeker mee rekening gehouden worden;
4. kostenkengetal (b.v. de verhouding van de geraamde kosten per opleiding en het aantal opleidingsplaatsen per opleiding in (FTE)).

Deze keuze is gebaseerd op volgende criteria :
- de indicatoren zijn eenvoudig te berekenen en toe te passen
- ze laten een perfecte vergelijkbaarheid tussen de STD's toe
  een belangrijke voorwaarde is wel dat op centraal niveau definities van de verschillende grootheden worden vastgelegd
- hun aantal is beperkt
- de arbeidsmarktindicatoren zijn relatieve grootheden : ze geven een verhouding weer tussen twee grootheden; absolute aantallen werkzoekenden, vacatures, e.d. zeggen op zich weinig over de spanning op een bepaald arbeidsmarktsegment
- de beschikbaarheid van gegevens.

2.3 Parameters voor de flexibele programmatie

De flexibele programmatie is het *in de tijd beperkte en op korte termijn* (binnen het begrotingsjaar) *programmeerbare opleidingsaanbod* waarmee snel en flexibel kan worden ingespeeld op de acute arbeidsmarktbehoeften inzake opleidingen voor verschillende doelgroepen; dit opleidingenaanbod kan zowel in eigen beheer als in onderaanneming worden georganiseerd; de inhoudelijke invulling van de opleidingen wordt lokaal gestuurd en beheerd. Dit laatste houdt in dat het bestuur en het beheer van de enveloppe in handen zijn van de STD's.

De verdeling van de budgetten tussen vaste en flexibele programmatie is een autonome, strategische beslissing van het Beheerscomité. Om beter te kunnen inspelen op concrete behoeften is er een tendens om het flexibele aandeel in belang te laten toenemen. Hierbij moeten duidelijke doelstellingen geformuleerd worden aangaande de snelheid waarmee het flexibele aandeel moet toenemen, over de termijn waarop dit moet gebeuren en vooral wat het uiteindelijk te bereiken streefdoel is.

Om te bewerkstelligen dat het aandeel van de flexibele enveloppe over de tijd toeneemt, moeten stimuli ingebouwd worden. De mate waarin het opleidingsaanbod binnen de vaste programmatie binnen elk STD aangepast wordt aan de behoeften van vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt, is een mogelijk criterium om de toekenning van de budgetten voor de flexibele programmatie op af te stemmen. Het verschil tussen de huidige en de 'genormeerde budgetten' kan bijgepast worden via de flexibele enveloppe. Een andere optie kan zijn om de doelgroep- en doorstroomnormen van het Beheerscontract (tijdelijk) niet toe te passen op (een

deel van) de flexibele programmatie. Op die manier kan de omslag van vaste naar flexibele programmatie vlotter verlopen.

De huidige verdeelsleutel voor de verdeling over de STD's van de beschikbare enveloppe in de flexibele programmatie is gebaseerd op basis van het aandeel werkzoekenden van elk STD binnen de Vlaamse werkzoekendenpopulatie (2/3) en het aandeel werknemers in de privé-sector (RSZ) in de Vlaamse tewerkstelling (1/3). Een alternatief kan zijn om de tweede component te vervangen door de verhouding van het aantal probleemvacatures (zoals die uit de discrepantie-analyse naar voor komen) en de tewerkstelling te nemen.

3. Naar een geïntegreerd planningsmodel op subregionaal niveau

3.1 Inleiding

Bij het overzicht van instrumenten en informatiebronnen in het voorgaande hoofdstuk blijkt dat er bij de VDAB her en der concrete aanzetten aanwezig zijn waarop men kan steunen bij de opmaak van de BO-planning. Doel van wat volgt in dit hoofdstuk is een model uit te tekenen in het kader van de jaarlijkse beleidscyclus, waarbij de verschillende soorten arbeidsmarktinformatie op een evenwichtige wijze worden benut. Bovendien dient het model te beantwoorden aan een primordiale voorwaarde : het moet implementeerbaar zijn binnen de organisatie.

In dit geïntegreerd planningsmodel komen twee sleutelwoorden steeds terug, met name bedrijfsinformatie en expertkennis.

Met *bedrijfsinformatie* bedoelen we het bruikbaar of bedrijfsrelevant maken voor de organisatie van informatie die zowel intern als extern bij het bedrijf of de organisatie aanwezig is. Dit betekent dat gegevens die nu mogelijk 'sluimerend' aanwezig zijn binnen de organisatie omgezet worden tot voor het bedrijf strategische informatie. Deze informatie kan zowel kwantitatief van aard zijn (b.v. bij databestanden), maar ze kan ook meer kwalitatief van aard zijn (b.v. kennis waarover de medewerkers beschikken).

Expertkennis is zo'n voorbeeld van kwalitatieve informatie. Dit is informatie die aanwezig is bij personen op basis van hun dagdagelijkse praktijkervaring. *Het is de bedoeling op die manier de beschikbare kwantitatieve gegevens te verruimen door ze te duiden via een gestructureerd kader voor interpretatie.* Bij de VDAB-medewerkers denken we dan vooral aan de kennis die aanwezig is bij bemiddelaars, trainingsmanagers en instructeurs op basis van contacten die ze met bedrijven en cursisten onderhouden. Buiten de VDAB zijn dat b.v. personen die bij sectorale opleidingsfondsen werken, vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en bedrijfsleiders zelf.

Een belangrijke detectiebron van opleidingsbehoeften is precies gelegen in de *confrontatie* van statistische informatie enerzijds en expertkennis anderzijds. Het gebruik van (eigen) statistisch materiaal wordt geoptimaliseerd en eventueel wordt zelf een eigen survey bij bedrijven georganiseerd. Deze gegevens worden getoetst in een expert-meeting bestaande uit VDAB-medewerkers en medewerkers uit de bedrijfswereld. Ook de recente hausse in de ontwikkeling van functie- en beroepsprofielen wordt gekenmerkt door methoden waarin steeds meer een combinatie wordt gemaakt van statistische informatie en expertkennis (Sels, 1995). Het verschil met het gebruik van arbeidsmarktinformatie in functie van de BO-planning is dat de methode voor de ontwikkeling van functie- en beroepsprofielen gebruikt wordt om de curricula van de opleidingen (in het reguliere onderwijs) op te stellen; dit planningsmodel moet echter dienen voor het afbakenen van het bestaande opleidingsaanbod (naar capaciteit en kwaliteit) en het onderzoek naar nieuwe opleidingsinitiatieven.

Ook elders wordt in deze richting gewerkt. In Nederlands Limburg werkt het ROA (Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt, RU Limburg, Maastricht) voor het plaatselijke RBA aan een *sectorverkenning* om scholingsbehoeften te detecteren (Horbeek en de Grip, 1996). Om zijn aanpak te verduidelijken gebruikt het ROA het beeld van een hoofdrivier, die wordt gevuld met verschillende zijrivieren. De bron van de hoofdrivier blijft het statistisch materiaal. De zijrivieren worden gevormd door de expertkennis die op verschillende plaatsen aanwezig is en bijgevolg ook situatie- en persoonsgebonden is. Een relevant segment van de hoofdstroom zijn de gegevens die bij het RBA zelf aanwezig zijn, nl. het PGI-systeem (te vergelijken met het AMI-systeem van de VDAB).
Dit zijn de verschillende fases van de sectorverkenning :

- Het start met de verkenning van de totale economie en de bedrijfstakken, zowel landelijk als (sub)regionaal.
- De tweede fase brengt de sectorale invalshoek op de voorgrond via de verkenning van de bedrijfsklassen en bedrijfsgroepen, opnieuw landelijk en (sub)regionaal.
- Daarop volgt, in een volgende fase, per sector de regionale vacaturemarkt met het (sub)regionaal aanbod van arbeid op basis waarvan (sub)regionale discrepanties en scholingsbehoeften naar boven komen. In deze fase is de expertkennis bij RBA-consulenten relevant. Zij leveren commentaar op basis van hun praktijkervaring op de via statistische gegevens bekomen discrepanties.
- Uit die confrontatie moet de scholingsplanning volgen.

Dit laatste is een louter interne zaak van het RBA; de rol van het ROA in deze laatste fase is volledig op de achtergrond verdwenen.

De aanpak van het ROA ligt mee aan de basis van het hier gepresenteerde model [4].

3.2 Krachtlijnen van het geïntegreerd planningsmodel

3.2.1 Afstappen van een top-down benadering

Uit de STD-bevraging over de aanpak van de BO-planning hebben we ervaren dat knelpunten op de arbeidsmarkt niet alleen vanuit bestaande (statistische) gegevens kunnen gedetecteerd worden. Dit betekent echter niet dat de VDAB statistische informatie niet meer dient te gebruiken in functie van planning. De beschikbare statistische informatie moet gecorrigeerd en aangevuld worden door de kennis in het veld. In deze optiek verschuift de opdracht en de verantwoordelijkheid voor de planning ten volle *richting subregio's* precies doordat de VDAB-functiehouders die contacten met bedrijven onderhouden samen met VDAB-externen vanuit hun alledaagse kennis een belangrijke rol krijgen in dit planningsmodel.

3.2.2 De communicatieve dimensie van planning

Met informatie alleen kom je er niet om een planning op te maken. Deze informatie moet op zijn waarde *geïnterpreteerd* worden. Dit veronderstelt dat binnen de organisatie een proces van communicatie op gang wordt gebracht: zowel eigen personeel als externen dienen te participeren aan het opmaken van de planning. In plaats van een unilaterale strategie moet overgestapt worden naar een multilaterale strategie. Dit stelt extra eisen op het vlak van communicatie en organisatie. Voor de beroepsopleiding van de VDAB veronderstelt dit dat, naast de beleidsteams, het middenkader van het personeel meer moet betrokken worden. Daarnaast moet ook de buitenwereld bij de planning betrokken worden. De sectoren vormen hiervoor het meest geschikte aanknopingspunt. Dat brengt ons bij de volgende krachtlijn.

3.2.3 Het raster van de sectoren

Een bruikbare invalshoek voor het planningsmodel zijn de sectoren. Dit betekent dat arbeidsmarktinformatie in functie van scholingsbehoeften per sector wordt verwerkt en de confrontatie eveneens per *sector* wordt georganiseerd.
De reden voor de keuze van de sectorale invalshoek is van tweeërlei aard :

---

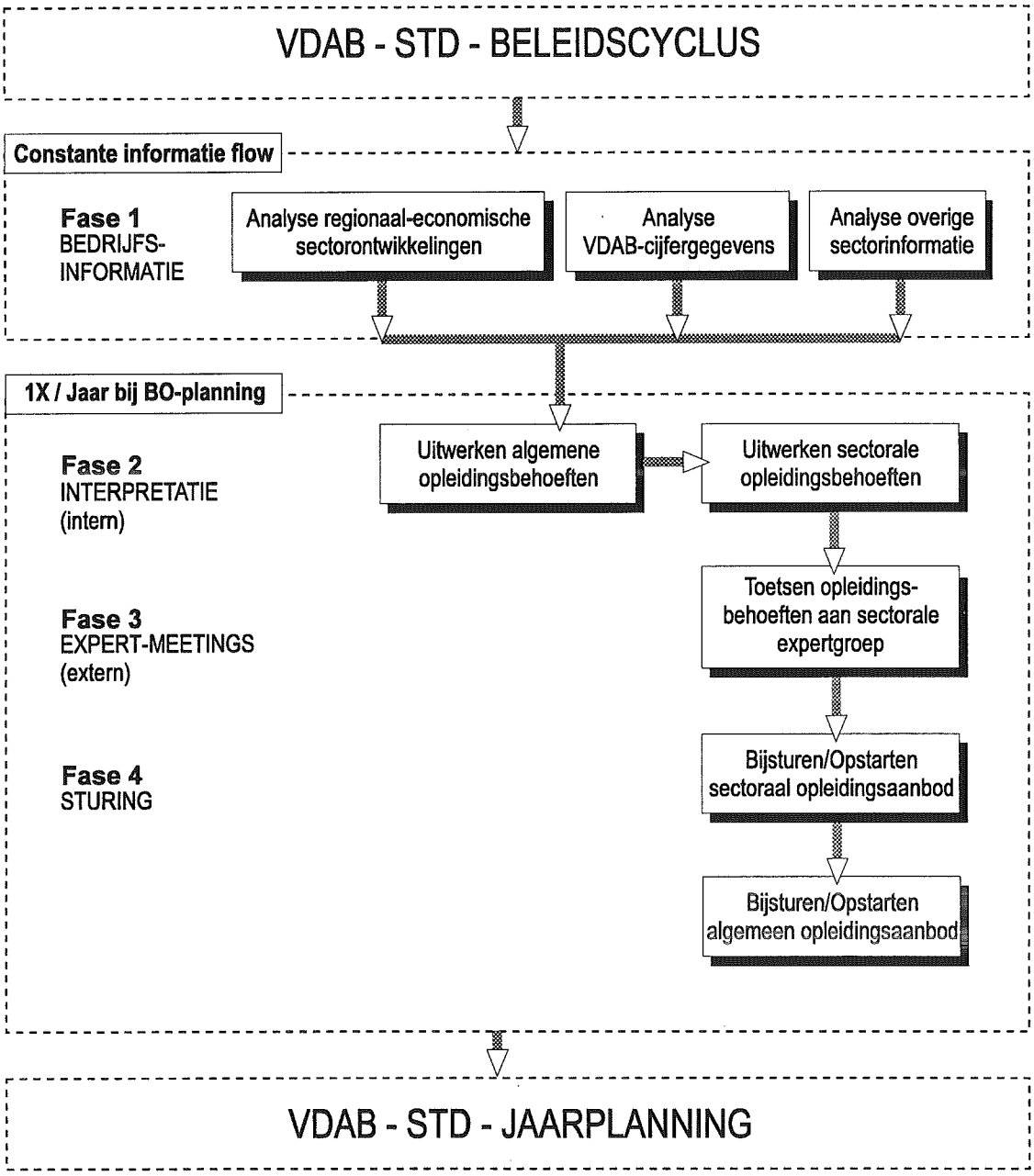
[4] Met dank aan de heer J. Horbeek (tot voor kort ROA, thàns werkzaam bij de Erasmus Universiteit Rotterdam), de heer U. Teunis (ROA) en de heer T. Mensen (tot voor kort Hoofd Scholing RBA-Limburg, thans werkzaam bij het CBA) voor de stimulerende en open discussies.

1. Vooreerst is de structuur van de arbeidsmarkt het best zichtbaar via de sector waarin het bedrijf zich situeert en verschilt de problematiek, zeker op het vlak van scholingsbehoeften, het meest per sector. Bovendien zijn de actoren die van invloed zijn op het beleid (de sociale partners) meestal per sector georganiseerd.
2. Daarnaast heeft de VDAB zelf reeds een bepaalde traditie opgebouwd in het samenwerken met sectoren, o.a. omdat hierbij een wederzijds belang aanwezig is omwille van een gemengde financiering bij bepaalde opleidingsinitiatieven (b.v. in het kader van de 0,25%-middelen). Bovendien werden in het verleden, door de samenwerking met sectoren, reeds onderzoeksactiviteiten ontwikkeld om de opleidingsprogramma's bij te sturen.

3.2.4 Valoriseren van aanzetten die bepaalde STD's reeds hebben genomen

In een aantal STD's zijn aanzetten te vinden om *arbeidsmarktinformatie te systematiseren* en om te zetten tot voor de VDAB relevante bedrijfsinformatie waarvan we er een aantal in hoofdstuk 3 behandeld hebben, b.v. :
- het documentatiecentrum van de BO-Servicedienst in Hasselt,
- de sectorfiches opgemaakt door het Oriëntatiecentrum in Limburg om tot een Vademecum Regionale Arbeidsmarkt Limburg te komen,
- de SWOT-analyses in de beleidsplannen van de STD's Turnhout en Gent.

Deze aanzetten worden ook in het planningsmodel gevaloriseerd.



Figuur 4.1 Overzicht verschillende fases van het geïntegreerd planningsmodel

3.3 Het model in globo

Bijgaande figuur geeft een overzicht van de verschillende fasen in het door ons voorgestelde planningsmodel en de verhouding tot de jaarlijkse beleidscyclus. In de opeenvolgende fasen komen de verschillende vormen van arbeidsmarktinformatie terug zoals ze in hoofdstuk 3 beschreven zijn.

3.3.1 Overzicht van de verschillende fasen

Fase 1 (*bedrijfsinformatie*) heeft tot doel de beschikbare en aanwezige arbeidsmarktinformatie om te zetten in voor de STD relevante bedrijfsinformatie. De hier bedoelde informatie slaat op :

- sectorale regionaal-economische bronnen, zowel kwantitatief als kwalitatief,
- statistische gegevens van de VDAB zelf,
- actuele informatie over bedrijven via VDAB-personeel of andere kanalen (b.v. media, GOM, ...).

Er ontstaat een constante informatieflow. Deze fase komt dus niet neer op een occasionele studie, maar blijft een permanent aandachtspunt binnen de organisatie : ze dient op ieder moment beschikbaar te zijn. Het vormt de basis voor de volgende fasen en blijft zelf nog voor verbetering vatbaar.

In fase 2 (*interpretatie*) krijgen de VDAB-functiehouders uit de BO (trainingsmanagers, instructeurs) deze informatie om ze te interpreteren of te duiden en op die manier een meerwaarde te geven. Deze fase, net zoals de volgende fase in het model, wordt slechts eenmaal per jaar georganiseerd. De duiding in deze fase blijft intern. In een eerste stap wordt de bedrijfsinformatie bekeken voor het opleidingsaanbod in zijn geheel. In een tweede stap wordt per relevante sector de bedrijfsinformatie voor het sectoraal opleidingsaanbod getoetst. Dit resulteert in een rapport over de door de STD geïdentificeerde opleidingsbehoeften per sector.

De vaststellingen uit dit rapport worden in fase 3 (*expert-meetings*) extern geduid door een sectorale expertgroep, bestaande uit VDAB-medewerkers en sectorverantwoordelijken. Aldus houden de STD's de planningsagenda in eigen handen. De brainstorming met de sector gebeurt bijgevolg in functie van de door de VDAB vastgestelde opleidingsbehoeften en niet omgekeerd.

De bevindingen uit de expert-meetings worden dan op hun beurt in fase 4 (*sturing*) teruggekoppeld naar de STD-werkgroep in fase 2, die dan het bestaande sectorale opleidingsaanbod bijstuurt. Dit vormt de eerste stap in fase 4. In de tweede stap worden de resultaten van de verschillende sectoren met elkaar vergeleken om het volledige opleidingsaanbod op elkaar af te stemmen en rekening te houden met inter-sectorale opleidingen of andere sectoren waarbij geen expert-meeting heeft plaats gevonden.

3.3.2 De verhouding tot de beleidscyclus

De opeenvolgende fasen uit het planningsmodel moeten passen binnen de beleidscycli van de STD's en de centrale dienst. Dit betekent dat de cyclus van het planningsmodel hoogstens enkele maanden in beslag mag nemen en bijgevolg niet te tijdrovend mag zijn. Wat we hierbij kunnen aangeven is dat op het *centrale niveau* van de VDAB reeds een beleidskader met VDAB-prioriteiten dient uitge-

werkt waaraan de STD's zich bij de planning dienen te houden. Bovendien moeten de sectoren op centraal niveau reeds bij de start van de planningscyclus om advies gevraagd worden in plaats van op het einde van de planningscyclus.

3.4 Het model stap voor stap

Bij iedere fase van het planningsmodel gaan we in op de volgende vragen :
1. wat de inhoud is van de verschillende stappen binnen de fase ?;
2. op welke manier dit operationeel gemaakt wordt en door wie dat wordt gedaan ?;
3. wat het (eind)resultaat is om naar een volgende fase te kunnen overstappen ?

3.4.1 Fase 1 : bedrijfsinformatie (zie figuur 2a)

De geïntegreerde benadering om arbeidsmarktinformatie te verzamelen in functie van planning ziet er als volgt uit. De tewerkstelling wordt ingedeeld in *sectoren* zodat die overeenkomen met de regionale en subregionale statistieken. Ook de opleidings- en beroepscodes werden afgestemd op deze standaardindeling. We beperken ons tot een 10-tal sectoren. Binnen elke indeling gaat aandacht naar specifieke sectoren die belangrijk zijn in de subregio. De beperking van het aantal sectoren is nodig om het geheel nog werkbaar te houden. Ter vergelijking: het aantal sectorverkenningen dat het ROA uitvoert voor het RBA-Limburg is beperkt tot 8.

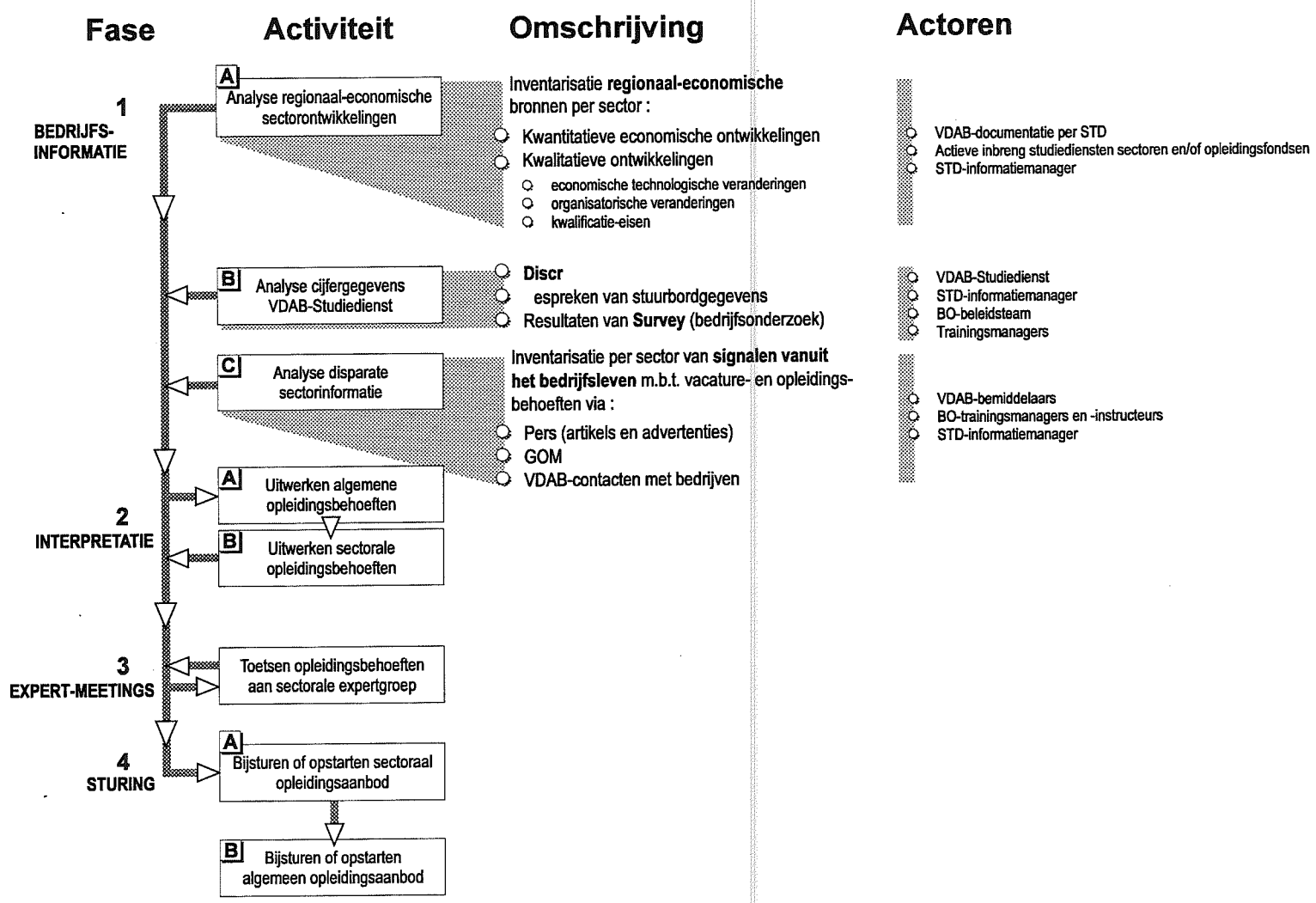
Mogelijke selectiecriteria voor de keuze van de sectoren per STD zijn :
- het belang van de tewerkstelling in de subregio;
- de organisatie van de sector op subregionaal niveau;
- de strategische prioriteiten die door de VDAB zelf worden gesteld (b.v. KMO-plan, speerpuntsectoren: nieuwe media, milieu, logistiek,...).

Inhoud

<u>Stap A. Analyse regionaal-economische sectorontwikkelingen</u>

Voor iedere sector wordt bekeken wat daarover geweten is bij de administratieve databanken (RSZ, RIZIV,...), de sectororganisaties en via (sub)regionaal onderzoek.

Uit het overzicht van de *kwantitatieve gegevens* uit hoofdstuk 3 is de VDAB-Studiedienst het best geplaatst om deze bronnen op te vragen en te verwerken tot direct bruikbare indicatoren voor de STD's. Deze indicatoren moeten op regelmatige basis aangemaakt worden (jaarlijks, halfjaarlijks, afhankelijk van de periodiciteit van de bronnen).


Fase
Activiteit
Omschrijving
Actoren
1
BEDRIJFS-
INFORMATIE
A
Analyse regionaal-economische sectorontwikkelingen
Inventarisatie **regionaal-economische** bronnen per sector :
Kwantitatieve economische ontwikkelingen
Kwalitatieve ontwikkelingen
economische technologische veranderingen
organisatorische veranderingen
kwalificatie-eisen
VDAB-documentatie per STD
Actieve inbreng studiediensten sectoren en/of opleidingsfondsen
STD-informatiemanager
B
Analyse cijfergegevens VDAB-Studiedienst
Discr
espreken van stuurbordgegevens
Resultaten van **Survey** (bedrijfsonderzoek)
VDAB-Studiedienst
STD-informatiemanager
BO-beleidsteam
Trainingsmanagers
C
Analyse disparate sectorinformatie
Inventarisatie per sector van **signalen vanuit het bedrijfsleven** m.b.t. vacature- en opleidings-behoeften via :
Pers (artikels en advertenties)
GOM
VDAB-contacten met bedrijven
VDAB-bemiddelaars
BO-trainingsmanagers en -instructeurs
STD-informatiemanager
2
INTERPRETATIE
A
Uitwerken algemene opleidingsbehoeften
B
Uitwerken sectorale opleidingsbehoeften
3
EXPERT-MEETINGS
Toetsen opleidingsbehoeften aan sectorale expertgroep
4
STURING
A
Bijsturen of opstarten sectoraal opleidingsaanbod
B
Bijsturen of opstarten algemeen opleidingsaanbod

Figuur 4.2a

Voor *kwalitatieve* ontwikkelingen over economisch-technologische ontwikkelingen, organisatorische veranderingen en de daaruit volgende kwalificatie-eisen in het bedrijfsleven is een actieve inbreng van de sectoren (b.v. via de eigen studiedienst of opleidingsfondsen) noodzakelijk.

Stap B. Analyse cijfergegevens VDAB-Studiedienst

Bij de VDAB-Studiedienst kunnen heel wat interne gegevens beschikbaar gemaakt worden in functie van planning.

Een eerste bron van informatie die aan ieder STD kan overgemaakt worden is de *discrepantie-analyse* van vraag en aanbod per sector (zie hoofdstuk 3 en deelrapport hierover). Bovendien kunnen per beroep of functie drie quotes berekend op basis van het vacature- en het werkzoekendenbestand :

1. de vervullingsquote : het aantal vacatures dat de STD bereikt tegenover het aantal vervulde vacatures;
2. de openstaande vraag : het aantal niet ingevulde vacatures tegenover het aantal vacatures dat is ingediend;
3. de langdurig openstaande vraag : het aantal langdurig niet ingevulde vacatures tegenover het aantal vacatures dat is ingediend.

Deze quotes kunnen om het half jaar bezorgd worden aan de bemiddelaars. Hun taak is er commentaar op te leveren vanuit hun ervaring. Een belangrijk tekort aan de discrepantie-analyse is immers dat ze te weinig informatie bevat over de kennis en vaardigheden die bij iedere functie vereist is. Bovendien kan er op basis van de cijfers zelf niet gezegd worden waar de reden van de discrepantie ligt : bij de vraag of bij het aanbod. Zo kunnen er zowel bij de functie van tegelzetter als deze van verpleegster ongunstige quotes zijn. Bij tegelzetter kan dat zijn omdat er te weinig geschoolde tegelzetters zijn, terwijl bij verpleegster er wel voldoende gekwalificeerden zijn, maar de arbeidsvoorwaarden in de sector niet aantrekkelijk genoeg zijn.

Een tweede bron van informatie zijn de *stuurbordgegevens.* Om de bruikbaarheid en accuraatheid van deze informatie te testen is een toets nodig aan de ervaring van de BO-functiehouders (zie hoofdstuk 3, sectie 3.5.2.6). Deze toets wordt georganiseerd via een halfjaarlijkse vergadering van trainingsmanagers en instructeurs. Een betere voorstelling van de gegevens, zoals ze door de Studiedienst worden aangeleverd, is wenselijk. Met het AMI-systeem kunnen de STD's de gegevens eventueel zelf aanmaken. Een schriftelijke rapportering van de bespreking van de cijfergegevens is noodzakelijk.

Een derde mogelijke bron van informatie is een *survey* of een bedrijfsonderzoek over de scholingsbehoeften bij bedrijven (zie hoofdstuk 3, sectie 3.5.2.2). Aansluitend bij de bedrijfsenquête die tweejaarlijks door de VDAB-Studiedienst georganiseerd wordt, zou de survey zich specifiek kunnen richten op de opleidingsbehoef-

ten bij bedrijven, waardoor meer informatie te verkrijgen is tot op het functieniveau in het bedrijf. Dit onderzoek dient representatief te zijn op subregionaal niveau en wordt gestratificeerd naar sector en grootte van bedrijf volgens de voorkeur van de STD's binnen elke provincie. De uitvoering ervan kan een combinatie zijn van face to face interviews door vacaturebemiddelaars en trainingsmanagers die bedrijfscontacten hebben en telefonische interviews door instructeurs en trainingsmanagers.

Stap C. Analyse disparate sectorinformatie

Momenteel komen er bij een STD reeds heel wat signalen terecht vanuit het bedrijfsleven met betrekking tot vacature- en opleidingsbehoeften van bedrijven, in het bijzonder via de Arbeidsbemiddeling en VDAB-consult, maar ook via trainingsmanagers en instructeurs van de BO die met bedrijven in contact komen. Binnen de VDAB moet er naar gestreefd worden deze informatie eenduidig bij te houden via een uniform informatiesysteem bij elk STD (zie hoofdstuk 3, sectie 3.5.2.1). De VDAB dient bijgevolg in het contact met bedrijven aandacht te hebben voor opleidingsbehoeften bij bedrijven. Op termijn moet het AMI-systeem er op gericht worden de gedetecteerde opleidingsbehoeften bij bedrijven te laten registreren. Als tussenstap kunnen andere registratievormen van groter belang zijn :

1. het verzamelen van informatie via werkvergaderingen, eventueel met BO-functiehouders uit andere STD's;
2. een direct signaleringssysteem naar de BO-functiehouders.

Organisatie

In de VDAB-context gebeurt de organisatie van de bedrijfsinformatie het best op meso-niveau (provinciaal), in samenspraak met het centrale niveau (BO en VDAB-studiedienst) en het decentrale niveau (ieder STD afzonderlijk). De ontwikkeling van de Service-diensten per provincie bij de BO lijken een eerste stap in die richting. Hier is ruimte voor een nieuwe functie van *datacoördinator of informatiemanager* kunnen aangeduid worden, die ofwel gesitueerd is binnen de VDAB-Studiedienst ofwel per provincie is aangesteld in onderlinge samenspraak met de betrokken STD's.

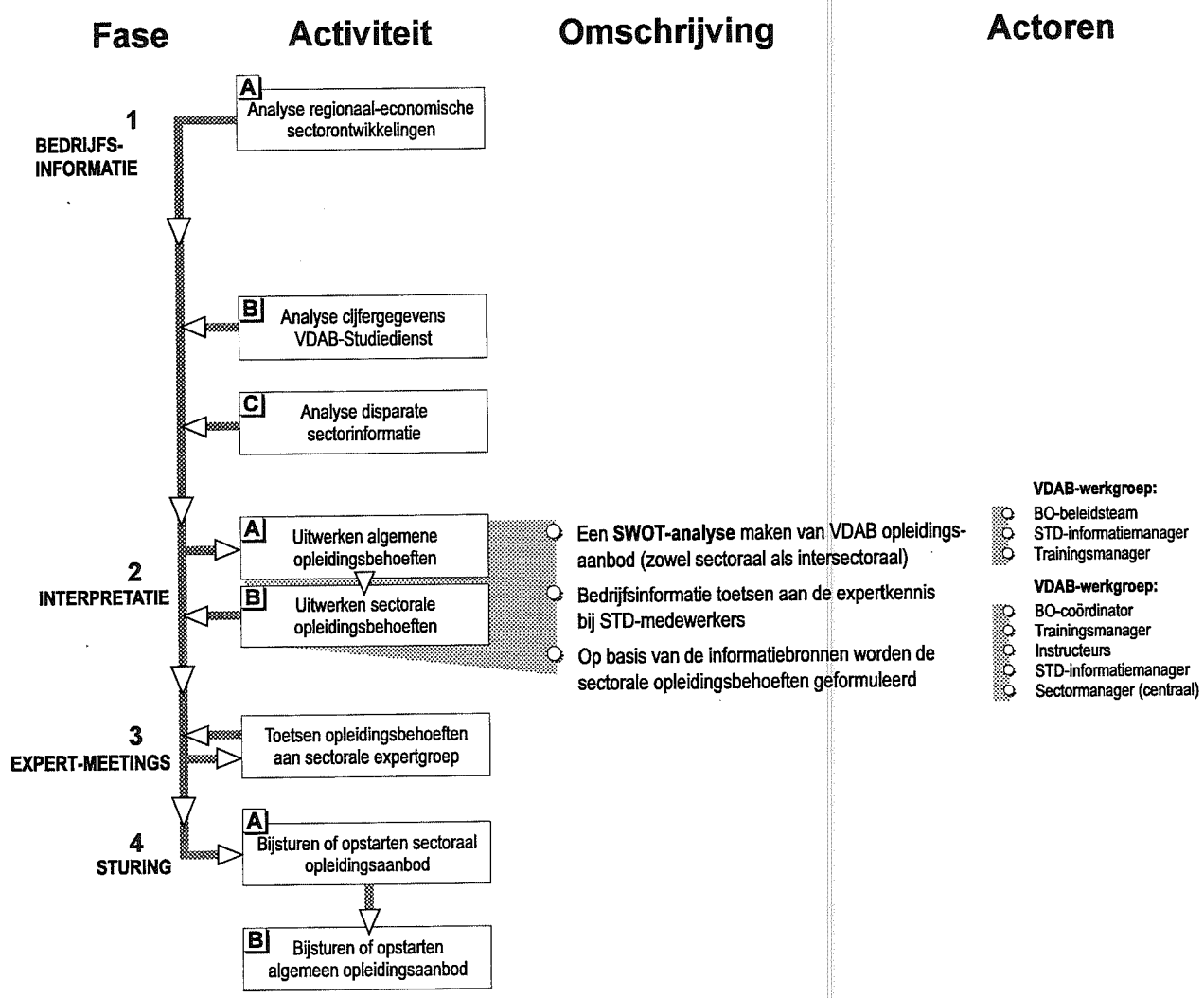
Daarnaast kunnen we ons afvragen in hoeverre de door de VDAB verzamelde bedrijfsinformatie ook voor andere opleidingsinstanties dient opengesteld. Aangezien de VDAB zelf ook informatie extern haalt, kan de toelevering van informatie vergemakkelijkt worden als die in een ruimer verband opnieuw ter beschikking wordt gesteld. Een dergelijke organisatie kan in STC-verband bekeken worden. Het recent opgerichte *Arbeidsmarktobservatorium* van het STC-Limburg is hiervan een mooi voorbeeld.

Binnen het RBA-Limburg werd een *arbeidsmarktonderzoeker* uitbesteed aan het ROA. Voor de sectorverkenning werd een document gemaakt met een (bij voorkeur slechte) beschrijving van de arbeidsmarktsituatie. Op die manier ontstond

een *workflow* met actuele informatie over de regionale arbeidsmarkt. De arbeidsmarktonderzoeker diende dit proces te bewaken en te zorgen dat steeds meerwaarde werd gegenereerd: Arbeidsvoorziening brengt informatie in en haalt er ook weer informatie uit. Andere partners, zoals ETIL, ROA, de Provincie,... doen hetzelfde.

Resultaat voor de volgende fase

De ordening en verwerking tot bedrijfsinformatie is geen occasionele studie, maar blijft een permanent aandachtspunt binnen de organisatie: de meest actuele informatie dient op ieder moment beschikbaar te zijn. Het vormt een vertrekpunt dat zelf nog voor verbetering vatbaar is. Jaarlijks dient de bedrijfsinformatie wel zo geordend dat van hieruit de planning kan starten.


Fase
Activiteit
Omschrijving
Actoren
1
BEDRIJFS-INFORMATIE
A
Analyse regionaal-economische sectorontwikkelingen
B
Analyse cijfergegevens VDAB-Studiedienst
C
Analyse disparate sectorinformatie
2
INTERPRETATIE
A
Uitwerken algemene opleidingsbehoeften
B
Uitwerken sectorale opleidingsbehoeften
Een SWOT-analyse maken van VDAB opleidings-aanbod (zowel sectoraal als intersectoraal)
Bedrijfsinformatie toetsen aan de expertkennis bij STD-medewerkers
Op basis van de informatiebronnen worden de sectorale opleidingsbehoeften geformuleerd
VDAB-werkgroep:
BO-beleidsteam
STD-informatiemanager
Trainingsmanager
VDAB-werkgroep:
BO-coördinator
Trainingsmanager
Instructeurs
STD-informatiemanager
Sectormanager (centraal)
3
EXPERT-MEETINGS
Toetsen opleidingsbehoeften aan sectorale expertgroep
4
STURING
A
Bijsturen of opstarten sectoraal opleidingsaanbod
B
Bijsturen of opstarten algemeen opleidingsaanbod

Figuur 4.2b

3.4.2 Fase 2 : Interpretatie (zie figuur 2b)

Stap A. Uitwerken algemene opleidingsbehoeften

Inhoud

Per jaar dient de bekomen bedrijfsinformatie getoetst aan de ervaring van de BO-functiehouders. De opleidingen worden eerst op hun algemeenheid bekeken vooraleer per sector wordt verder gegaan omdat bepaalde opleidingen niet altijd in een sector thuis horen of eerder een sectoroverstijgend karakter hebben.

Organisatie

De algemene opleidingsbehoeften worden geïdentificeerd door een werkgroep bestaande uit :
- het BO-beleidsteam,
- de trainingsmanagers van de verschillende opleidingen,
- de datacoördinator of informatiemanager.

De discussie wordt best gestructureerd aan de hand van een SWOT-analyse (Strength-Weakness-Opportunities-Threat). Voor de beroepsopleiding wordt aangeduid wat voor de STD sterke en zwakke kanten zijn en wat extern de kansen en bedreigingen vormen.
In de STD-Gent is reeds zo'n SWOT-analyse gemaakt van de beroepsopleiding naar aanleiding van het opstellen van het Beleidsplan 1996. Voor ieder ondernemingsgebied van de opleiding (markt - geld - produktie - mensen - omgeving) worden de kansen en de bedreigingen opgesomd, met telkens daartegenover de eigen sterke en zwakke punten.

Resultaat voor de volgende stap

Er wordt een algemeen kader gecreëerd om de opleidingsbehoeften per sector af te bakenen. Het is aan de BO-coördinator om dit in de verschillende sectorwerkgroepen verder te bewaken.

Stap B. Uitwerken sectorale opleidingsbehoeften

Inhoud

Op basis van de in fase 1 verzamelde bedrijfsinformatie over de sector in de (sub)regio en het algemeen kader om het eigen opleidingsaanbod te bespreken, worden per sector de opleidingsbehoeften geformuleerd.

Organisatie

Per sector komt er een STD-werkgroep, samengesteld uit :
- de BO-coördinator van de STD,

- de trainingsmanager van de betreffende opleidingen,
- de instructeurs van de betreffende opleidingen,
- de VDAB-sectormanager (centraal),
- de datacoördinator of informatiemanager die de bedrijfsinformatie over de sector heeft samengebracht.

De uitwerking vormt een arbeidsintensieve periode van 3 à 4 dagen waarbij over de aangebrachte indicatoren wordt gebrainstormd. Uit de ervaring blijkt dat deze sessie niet mag geleid worden door de beleidsmakers. Het dient immers niet om maatregelen te nemen, wel om kennis te verzamelen. Dit proces mag niet bedreigend overkomen. De rol van gesprekleider is weggelegd voor de informatiemanager, aangesteld om de bedrijfsinformatie voor de VDAB te genereren.

Tijdens deze vergadering is het goed dat iemand de gesprekken leidt en dat een ander persoon instaat voor de registratie van de gesprekken. Dit maakt dat alle punten zeker aan bod zullen komen en dat zo weinig mogelijk informatie verloren gaat.

Resultaat voor de volgende fase

Nadien moet een zo goed mogelijk verslag gemaakt worden van de bijeenkomsten om de volgende stap in het planningsmodel te kunnen zetten.

3.4.3 Fase 3: Expert-meetings (zie figuur 2c)

Inhoud

De vaststellingen die in fase 2 gemaakt zijn over de sector dienen in fase 3 getoetst op een sectorale expert-meeting i.s.m. sectorverantwoordelijken of experts die ervaringskennis vanuit het bedrijfsleven binnen de sector bezitten.

Dat de VDAB met tal van sectoren een samenwerkingsovereenkomst heeft uitgebouwd, kan een voordeel zijn om dergelijke expert-meetings uit te voeren. Dergelijke expert-meetings kaderen in een welbepaalde samenwerkingsvariant, nl. een beleidsgerichte en informatieve samenwerking (Wouters en Denys, 1996). Deze samenwerkingsvarianten kenmerken zich vooral door hun meer ondersteunend, randvoorwaardelijk en informerend karakter. De samenwerking is er op gericht om op langere termijn een efficiëntere en effectievere arbeidstoeleiding mogelijk te maken. In de beleidsmatige variant worden hiervoor de mogelijkheden op management of bestuurlijk niveau gezocht en gezien. In de informatieve variant wordt op uitvoerend niveau aan ondersteuning en informatie-uitwisseling gewerkt.

Hoe kan de VDAB de sectoren motiveren om een engagement voor expert-meetings op zich te nemen en er voor zorgen dat belangrijke figuren uit de sector zich hiervoor engageren ? Dit kan maar als er een ruilprincipe tussen twee gelijkwaardige partners (i.c. de VDAB en de sector) ontstaat. Hoe groter de ruilbinding,

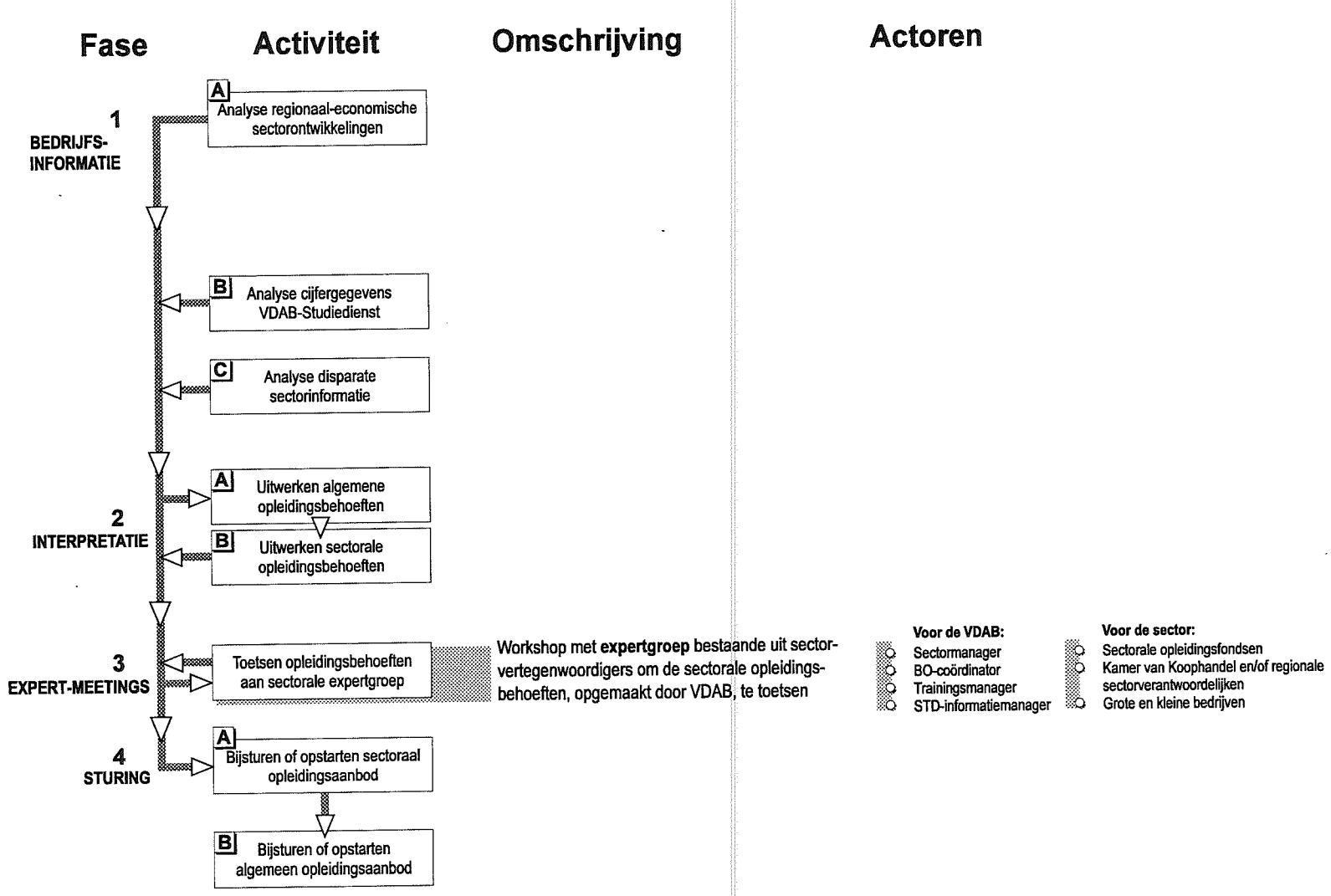
hetzij in financiële middelen, hetzij in human resources, hoe groter de organisatorische binding tussen beide partners. Deze organisatorische binding kan worden gezien als een speerpuntbeleid of een voorkeursbehandeling. De sector verkrijgt dankzij de samenwerking een 'voorkeursbehandeling' omdat de VDAB zich op deze sector concentreert. In het kader van de VDAB-BO-planning betekent dit dat de VDAB zijn scholingsbeleid naar de sector toe kan optimaliseren als het van de sector ook informatie krijgt over de scholingsbehoeften binnen de sector. Expertmeetings kunnen immers niet alleen in functie van de jaarlijkse beleidsplanning van de VDAB-beroepsopleiding gebruikt worden, maar ook een meer operationeel karakter hebben : b.v. voor afspraken over mogelijke stageplaatsen van cursisten in de ondernemingen, over het aantal te verwachten opleidingen, over de afstemming van de inhoud, ... Door het praktisch nut van dergelijke bijeenkomsten zullen sectoren sneller geneigd zijn aan dergelijke expert-meetings mee te werken. Tenslotte moet de VDAB ook feedback geven aan de sectoren door te laten merken dat in het opleidingsaanbod rekening is gehouden met de resultaten van de expert-meetings.

Een samenwerkingsovereenkomst met sectoren vanuit de VDAB is natuurlijk geen absolute voorwaarde om informatie over scholingsbehoeften bij de sector te toetsen. Het vergemakkelijkt dit proces wel. De toetsing kan eveneens gebeuren door experts uit de sector (b.v. enkel bedrijfsleiders) die door de STD zelf zijn gekozen, zonder dat de sectorale organisaties daaraan hun medewerking verlenen.

Organisatie van de expert-meetings

Bij het opzetten van een expert-meeting zijn twee factoren van belang. Vooreerst is er de functie van de *(centrale) sectormanager* binnen de VDAB. In dit proces is hij de sleutelfiguur tussen het centrale niveau en het decentrale niveau binnen de VDAB enerzijds en tussen de VDAB en de sectoren anderzijds. De sectormanager specifieert immers het centraal gedefinieerde werkingskader op maat van de sector. Deze persoon is het VDAB-sector-gezicht naar buiten toe, zowel naar de sectoren als naar de STD's. Ten aanzien van de sectorale werking van de STD's heeft de sectormanager een belangrijke ondersteunende en adviserende rol en kan hij de STD's introduceren bij de sectoren en vice versa. De sectormanager vervult in die zin ook een coördinerende rol: aangezien hij in alle sectorwerkgroepen van de verschillende STD's aanwezig is, bewaakt hij de overeenstemming in de afspraken tussen de STD's met dezelfde sector.

Daarnaast zijn de *STD's* het operationale draagvlak van de samenwerking tussen de VDAB en de sectoren. Daarbij kunnen de STD's 'onderworpen' worden aan de geldende afspraken in een raamakkoord (centraal afgesloten tussen de VDAB en de sector), dat naargelang de subregio-specifieke kenmerken of behoeften kan gedifferentieerd worden. De STD's blijven echter de mogelijkheid hebben om zelfstandig subregionale akkoorden uit te werken met diverse (subregionaal georganiseerde) sectoren.


Fase
Activiteit
Omschrijving
Actoren
1
BEDRIJFS-INFORMATIE
A
Analyse regionaal-economische sectorontwikkelingen
B
Analyse cijfergegevens VDAB-Studiedienst
C
Analyse disparate sectorinformatie
2
INTERPRETATIE
A
Uitwerken algemene opleidingsbehoeften
B
Uitwerken sectorale opleidingsbehoeften
3
EXPERT-MEETINGS
Toetsen opleidingsbehoeften aan sectorale expertgroep
Workshop met **expertgroep** bestaande uit sector-vertegenwoordigers om de sectorale opleidings-behoeften, opgemaakt door VDAB, te toetsen
Voor de VDAB:
Sectormanager
BO-coördinator
Trainingsmanager
STD-informatiemanager
Voor de sector:
Sectorale opleidingsfondsen
Kamer van Koophandel en/of regionale sectorverantwoordelijken
Grote en kleine bedrijven
4
STURING
A
Bijsturen of opstarten sectoraal opleidingsaanbod
B
Bijsturen of opstarten algemeen opleidingsaanbod

Figuur 4.2c

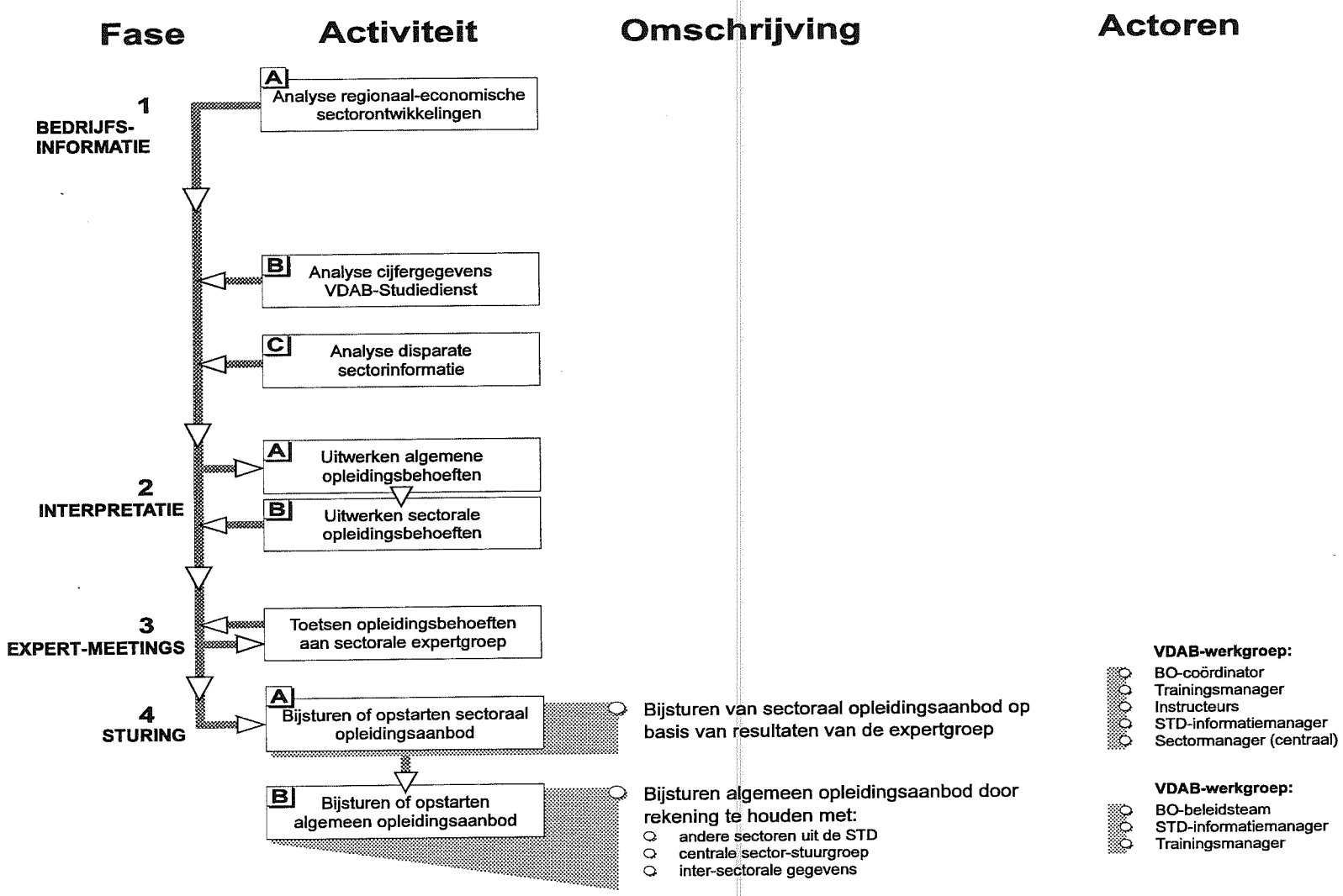
In dit kader organiseren de STD's expert-meetings met de sectoren. Op zo'n meeting zijn zowel VDAB-mensen als sectorverantwoordelijken aanwezig (zie hoofdstuk 3, sectie 3.5.2.4).
Voor de VDAB is dat :
- de (centrale)sectormanager;
- de eventuele subregionaal verantwoordelijke voor het sectoraal beleid;
- de BO-coördinator van het STD;
- de trainingsmanagers van de sectoropleiding;
- de datacoördinator of informatiemanager.

Voor de sector denken we in de eerste plaats aan personen die voor de sectorale opleidingsfondsen werken, vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties (voor de werkgevers zijn dat het NCMV, de Kamers van Koophandel, het VKW en de regionale sectorverantwoordelijken) en bedrijfsleiders van zowel kleine als grote bedrijven uit de sector.

Aan het organiseren van dergelijke expertmeetings zijn een aantal succesvoorwaarden en valkuilen verbonden.
1. De inhoud van een expert-meeting moet vooraf goed gestructureerd worden in een rapport met cijfermateriaal en vastgestelde opleidingsbehoeften. Dan is het makkelijker om achteraf de reacties van de experts te systematiseren. Er dient een goed verslag gemaakt van de sessie om het in het uiteindelijke rapport te kunnen verwerken.
2. Belangrijk is ook dat de mensen die hun medewerking verlenen aan die sessies merken dat wat ze aanbrengen ook in de scholingsplanning terechtkomt.
3. Zoals in fase 2 is het van belang dat er een onderscheid gemaakt wordt tussen een persoon die de sessies leidt (b.v. de sectormanager) en iemand die de bevindingen tijdens de sessie noteert en achteraf tot een nieuw rapport verwerkt (b.v. de informatiemanager).
4. Het uitnodigen van belangenvertegenwoordigers kan voordelig zijn, maar het vormt ook een bedreigend element. Alles wat die mensen aanbrengen is immers uitvergroot. Je moet immers de werkelijke informatie krijgen en niet de belangen die meespelen.

Resultaat voor de volgende fase

De bevindingen die tijdens de sectorale expert-meetings gemaakt worden, worden opnieuw verwerkt in een rapport om ze in de volgende fase te kunnen afwegen aan de vooraf door de STD-werkgroep uitgewerkte sectorale opleidingsbehoeften.


Fase
Activiteit
Omschrijving
Actoren
1
BEDRIJFS-INFORMATIE
A Analyse regionaal-economische sectorontwikkelingen
B Analyse cijfergegevens VDAB-Studiedienst
C Analyse disparate sectorinformatie
2
INTERPRETATIE
A Uitwerken algemene opleidingsbehoeften
B Uitwerken sectorale opleidingsbehoeften
3
EXPERT-MEETINGS
Toetsen opleidingsbehoeften aan sectorale expertgroep
4
STURING
A Bijsturen of opstarten sectoraal opleidingsaanbod
Bijsturen van sectoraal opleidingsaanbod op basis van resultaten van de expertgroep
VDAB-werkgroep:
BO-coördinator
Trainingsmanager
Instructeurs
STD-informatiemanager
Sectormanager (centraal)
B Bijsturen of opstarten algemeen opleidingsaanbod
Bijsturen algemeen opleidingsaanbod door rekening te houden met:
andere sectoren uit de STD
centrale sector-stuurgroep
inter-sectorale gegevens
VDAB-werkgroep:
BO-beleidsteam
STD-informatiemanager
Trainingsmanager

Figuur 4.2d

3.4.4 Fase 4 : Sturing (zie figuur 2d)

Stap A. Bijsturen sectoraal opleidingsaanbod

Inhoud

De resultaten van de expert-meetings worden gekoppeld aan de vooraf opgestelde opleidingsbehoeften voor de betreffende sector. Door een confrontatie van beide elementen wordt het bestaande opleidingsaanbod bijgestuurd: bestaande opleidingen kunnen verder uitgebouwd worden of eerder afgebouwd worden en met nieuwe opleidingen kan men starten.

Een tweede afweging van de resultaten uit de expert-meetings gebeurt bij een centrale sector-stuurgroep van de VDAB. Het is de sectormanager die erover dient te waken dat de middelen zo efficiënt mogelijk voor een bepaalde sector worden ingezet. Ook de aanwezigheid van de centrale sectormanager in de verschillende STD-werkgroepen voor dezelfde sector kan storende overlappingen helpen vermijden.

Organisatie

De bijsturing van het sectoraal opleidingsaanbod gebeurt door dezelfde STD-werkgroep als in fase 2. Deze bestaat uit :
- de BO-coördinator;
- de trainingsmanager;
- de instructeurs;
- de datacoördinator of informatiemanager;
- de centrale sectormanager.

Resultaat voor de volgende stap

Het resultaat van deze stap is een advies dat geformuleerd wordt naar de algemene STD-werkgroep die de resultaten uit de verschillende sectorale werkgroepen tegenover elkaar afwegen in het kader van het algemeen opleidingsaanbod binnen de STD.

Stap B. Bijsturen algemeen opleidingsaanbod

Inhoud

De besluiten uit de sectorale STD-werkgroep dienen verder getoetst aan de andere STD-werkgroepen die eveneens hun sectorale opleidingsbehoeften hebben afgebakend. Op die manier kan een evenredige verdeling ontstaan om te vermijden dat niet één bepaalde sector met alle scholingsmiddelen gaat lopen. Bovendien moeten er nog middelen voorradig zijn voor opleidingen die niet binnen een welbepaalde sector thuishoren.

Op basis van de gegevens uit de expert-meetings en de eigen SWOT-analyse kunnen definitieve keuzes gemaakt worden over het bijsturen van het bestaande opleidingsaanbod (uitbreiden of afbouwen) en het starten van een nieuw opleidingsaanbod.

Organisatie

De bijsturing van het algemeen opleidingsaanbod gebeurt door dezelfde STD-werkgroep als in fase 2. Deze bestaat uit :
- het BO-beleidsteam;
- de trainingsmanager;
- de STD-informatiemanager.

Eindresultaat

Het uiteindelijke resultaat is een voorstel tot bijsturing van het gehele opleidingsaanbod van de STD. Dit dient binnen de termijn van de jaarlijkse planningscyclus van de VDAB afgewerkt, omdat het daar eveneens nog moet getoetst worden aan de algemene jaarlijkse planning en omdat een afweging moet gemaakt worden tussen de naburige STD's om te vermijden dat overlapping optreedt in het opleidingsaanbod, vooral dan voor die opleidingen die niet sectorgebonden zijn. Voor de sectorgebonden opleidingen is het de (centrale) sectormanager die het evenwicht binnen de sector bewaakt.

3.5 De stap naar implementatie van het model

Het boven geschetste model is een model in conceptvorm. Vooraleer tot de effectieve invoering over te gaan, dienen nog heel wat tussenliggende vragen opgelost. Daarom stellen we voor het hier gepresenteerde model te concretiseren zodat het toepasbaar kan worden binnen de huidige organisatie.

De verdere operationalisering gebeurt het best in interactie met de VDAB zelf. In de werkgroep voor luik 3 van het Doelmatigheidsonderzoek is het voorstel gedaan om deze operationaliseringsfase aan te pakken met twee werkgroepen, telkens bestaande uit één STD en één sector (STD Gent met de metaalsector; STD Turnhout met de transportsector). Bij deze werkgroepen wordt best ook het uitvoerend niveau van de organisatie betrokken; zij zullen uiteindelijk moeten bijdragen tot een geslaagde uitvoering van het model van aanpak. En het is uiteindelijk alleen maar al doende dat zal blijken of de gevonden aanpak bijdraagt tot een beter onderbouwde beleidsplanning.

BIJLAGE 1
CHECKLIST STD-BEVRAGING BO-PLANNING

1. Inventarisatie informatiebronnen

Inventarisatie van de ter plaatse beschikbare informatiebronnen ten behoeve van de planning van de beroepsopleiding en de evaluatie van het bestaand aanbod.

	INTERN (VDAB)	EXTERN
CENTRAAL kwantitatief	- Statistisch maandverslag - VDAB-jaarverslag - Studie schoolverlaters - Vacature-analyse - Resultaten enquête werkzoekenden - Resultaten enquête werkgevers - Andere publikaties VDAB-studiedienst	- Socio-economische atlas (SERV) - RVA-gegevens (publikaties - databanken) - RSZ-gegevens (publikaties - databanken) - RIZIV-gegevens (publikaties - databanken) - NIS (arbeidskrachtentelling) - Publikaties Nationale Bank van België - Publikaties Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling - Publikaties Vlaamse Gemeenschap (bv. VRIND-nota) - Publikaties Planbureau - Andere tijdschriften of rapporten (bv. Nieuwsbrief WAV, VEV-snelbericht, SERV-maandbericht)
CENTRAAL kwalitatief	- Beheerscontract - Andere richtlijnen van het Hoofdbestuur - Info over beleid diverse overheden (bv. Europese fondsen)	
DECENTRAAL kwantitatief	- Statistisch maandverslag (STD) - Studie schoolverlaters (STD) - Vacature-analyse (STD) - Stuurbordgegevens (aantal opleidingsuren, gerealiseerd t.o.v. beoogd, bereik risicogroepen, wachtlijsten, doorstromingsresultaten,...) - Info over andere VDAB-diensten (bemiddeling, T-Interim, outplacement) - Eigen analyse VDAB-databanken (bv. vacature-databank, werkzoekendendatabank)	- GOM-publikaties - Gegevens van de plaatselijke vakbonden - Gegevens van de Kamer van Koophandel of andere werkgeversorganisaties
DECENTRAAL kwalitatief	- Info arbeidsconsulenten - STC-adviezen	- Feedback overleg bedrijfssectoren in de regio

2. Gebruik informatiebronnen

- *Welke van de besproken informatiebronnen worden effectief gebruikt bij de* ***planning*** *van de beroepsopleiding ?*
- *In welke mate is het gebruik afhankelijk van de beslissing (bv. flexibele vs. vaste programmatie, oprichting of afbouw van een sectie) ?*
  ---> Bv. Doorstromingsgegevens zijn laag, maar toch blijkt uit de vraagzijdebevraging dat er een behoefte is aan die opleiding. Op basis waarvan wordt beslist om deze opleiding al dan niet verder te programmeren ?
  ---> Bv. Doorstromingsgegevens worden al te zeer op een statische manier gebruikt. In hoeverre wordt nagegaan of opleidingen wel toeleiden naar de functies waarvoor werd opgeleid. Ligt het accent niet teveel op een tevredenheidsonderzoek bij de cursist ?
- *Welke van de besproken informatiebronnen worden effectief gebruikt bij de evaluatie van de beroepsopleiding ?*
- *Is er behoefte aan bijkomend materiaal of ondersteuning bij het gebruik van het bestaande materiaal ? Zo ja, welke ?*
- *Welke andere indicatoren of factoren spelen een rol bij de planning en de* ***evaluatie*** *van de beroepsopleiding ?*
  ---> Bv. bestaande infrastructuur, personeelsbezetting, continuïteit van de opleiding, ...
- *Hoe worden bepaalde keuzes in het beleidsplan opgenomen ? Welke afwegingen worden er gemaakt (afbouw - behoud - uitbouw van opleidingen) ? Hoe worden deze keuzes onderbouwd in het beleidsplan (bv. met cijfergegevens) ?*

3. Beleids- en budgettaire ruimte van het STD

- *In het VDAB-Beheerscontract worden parameters vermeld waaraan de BO moet voldoen (70% bereik risicogroepen - 70% doorstroom algemeen - 60% doorstroom risicogroepen).*
  ---> Bv. In hoeverre weegt dit op de prestatiedruk binnen de BO ?
  ---> Bv. Hoe worden deze parameters op subregionaal niveau vertaald ?
- *In het Beleidsplan Beroepsopleiding 1994-1995 worden heel wat tweejarenplannen opgesomd (kwantitatieve en kwalitatieve objectieven, begeleidingsplan, werknemers, KMO-actieplan, social profitplan, vrouwenplan, migranten).*
  ---> Bv. In hoeverre wordt hiermee rekening gehouden bij de planning ?
  ---> Bv. Sluiten deze plannen aan bij de realiteit in de subregio en bij de bedrijfssectoren ?
  ---> Bv. Aangezien er sprake is van een overdaad aan plannen worden er in de realiteit keuzes gemaakt : welke en wat weegt door in de beslissing hierover ?

- *In welke mate is de decentrale aanpak binnen de VDAB reeds merkbaar ?*
  ---> Bv. De verdeling van de Europese subsidies maakt dat er regionale ontwikkelingsprogramma's ontstaan die een dynamiek binnen de VDAB ontwikkelen.
  ---> Bv. Kunnen de STD's zelf contacten leggen met de sectorale opleidingsfondsen of behoudt het Hoofdbestuur in deze het initiatief ?
- *In hoeverre wordt deze decentrale aanpak ook wenselijk geacht binnen het STD ?*
- *Welke speelruimte wordt geboden met de "flexibele enveloppe" ?*
  ---> Bv. Hoe komt de verdeling tussen werknemers en werkzoekenden tot stand ?
  ---> Bv. Er is een duidelijke discrepantie tussen wat per STD "gevraagd" werd en wat "bekomen" werd. Hoe wordt hiermee omgegaan bij de planning ?
- *Wat is de verhouding tussen de vaste programmatie en de flexibele programmatie ?*
  ---> Bv. Hoe heeft men zich binnen het aangeboden kader ingepast (4 mogelijkheden :
  - verderzetting opleidingssecties,
  - afbouw sectie,
  - veranderingsvoorstellen,
  - globale voorstellen) ?

  ---> Bv. Staat flexibele programmatie gelijk aan uitbesteding aan derden ?
  ---> Bv. Moet vaste programmatie zo nodig afgebouwd worden om meer ruimte te creëren voor flexibele programmatie ? Deze middelen kunnen ook geherinvesteerd worden in nieuwe vaste secties.
- *Hoe is het jaarbeleidsplan tot stand gekomen ?*
  ---> Bv. Rol van het STC in deze ?
  ---> Bv. Welke autonomie m.b.t. werkingskosten, personeel en administratie werd verkregen d.m.v. toekenning van een eigen budget ?
- *Is er sprake van een extern contractmanagement (samenwerking met derden) ?*
  ---> Bv. Hoe gebeurt dit : op basis van welke elementen worden er afspraken gemaakt ?
  ---> Bv. In hoeverre gebeurt dit onder externe druk ?

LITERATUUR

Arbeidsvoorziening, *Regionale Arbeidsmarktprognose 1995-2000*, O&1-rapport 95-07, Rijswijk 1995.

Arbeidsvoorziening, *Sectorinformatie voor scholingsplanning 1996*, O&V-werkdocument 95-06, Rijswijk 1995.

BERTRAND O., *Planning human ressources: methods, experiences and practices*, UNESCO, Parijs 1992.

BLM, *Een Foresite voor Limburg ? Iets om naar uit te zien ?*, BLM, Genk 1994.

BORGHANS L., VAN EIJS P. en de Grip A., *Evaluatie arbeidsmarktprognoses naar opleiding en beroep in 1992*, ROA-R-1994/4, Maastricht 1994.

BORGHANS L., DE GRIP A. en WILLEMS E., *Herijking ROA-informatiesysteem Onderwijs-Arbeidsmarkt*, ROA-Rijksuniversiteit Limburg, Maastricht 1995.

BOSCH G., HULSINCK P., OEIJ P. en VAN DER WESTERLAKEN M., *Toekomstige opleidingsbehoefte van het bedrijfsleven. Een onderzoek in de Procesindustrie, Machinebouw en Transport & Groothandel in de regio Noordoost-Brabant*, EIT/ETIN/IVA, Tilburg 1994.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Standaard beroepenclassificatie 1992*, Voorburg/heerlen 1993.

DE GRIP A., *Meer licht op de regionale arbeidsmarkt*, ROA-R-1991/4, Maastricht 1991.

DE GRIP A., MEIJBOOM P. en WILLEMS E., Vacancies, employment growth and the demand for newcomers on the labour market, in J. Muysken (ed.), *Measurement and analysis of job vacancies. An international comparison*, Avebury 1994.

DE GRIP A., *Regionaal arbeidsmarkt informatie systeem Limburg*, ROA-R-1993/6, Maastricht 1993.

DE KONING J. en ZANDVLIET C., *De stuurbaarheid van scholing in RBA-verband. Huidige praktijk en suggesties voor verbetering,* Raad voor Volwasseneneducatie, Bunnik 1994.

DEJONCKHEERE H., *Voor een betere kennis van de arbeidsmarkt. Regionale arbeidsmarktinformatie in Vlaanderen,* Steunpunt WAV, Leuven 1993.

GILLEBEERT M., Decentralisatie binnen de VDAB : de organisationele aspecten, in VIOM, *Verzelfstandiging binnen overheidsorganisaties. Naar een nieuw evenwicht tussen autonomie en centrale sturing,* Antwerpen 1995.

GOS E., *Discrepantie-analyse voor de planning van de VDAB-beroepsopleiding. Methode op basis van de VDAB-data,* HIVA, Leuven 1996.

HOEVENBERG J., VAN DE LOO P. en VAN DER VELDEN R., *Instruments for analysing skills shortages,* ROA-Rijksuniversiteit Limburg, Maastricht 1996.

HORBEEK J. en DE GRIP A., *Sectorverkenning metaal-elector Zuid-Limburg,* ROA-Rijksuniversiteit Limburg, Maastricht 1994.

KRAAYVANGER G. en VAN ONNA B., *Intermediaire voorzieningen. Nieuwe ontwikkelingen tussen onderwijs en arbeid* !?, OSA, Den Haag 1986

MISPLON R., *De vraag naar regionale arbeidsmarktinformatie,* VDAB, Roeselare 1994.

MOTMANS J., KAERTS R., VAN LOOVEREN K., DENOLF L. en RUTTEN L., *Screeningexperiment. Verslag van een experiment voor de uitbouw van een gemeenschappelijk instroom-circuit voor de BLM en de VDAB,* BLM/VDAB, Genk/Hasselt 1993.

OOSTERHUIS J. en VAN DER VELDEN R., *Skills shortages in the 90s. EU skills shortages update project,* ROA-Rijksuniversiteit Limburg, Maastricht 1994.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 1998,* ROA-R-1993/10, Maastricht 1993.

SELS L., *Een koninklijke weg ... Ook voor Vlaanderen ? Een studie naar methoden voor de ontwikkeling van functie- en beroepsprofielen,* HIVA, Leuven 1995.

Sociaal en Cultureel Planbureau, *Sociale en Culturele Verkenningen 1995,* Rijswijk, juli 1995.

STC-Limburg, *Protocol betreffende de samenwerking tussen de PWL en het STC-Limburg m.b.t. de ontwikkeling van een additioneel arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid gefinancierd met middelen uit het Limburgfonds,* STC-Limburg, Hasselt 1995.

Steunpunt WAV, *De arbeidsmarkt in vlaanderen.* Jaarboek 1995.

STRUYVEN L., MEVISSEN J. en KJAERSGAARD C., *Decentralization of educational planning. Overview of the situation in Belgium (Flanders), Denmark and the Netherlands*, HIVA, Leuven 1994.

STRUYVEN L., Opleiding en vorming. De structurele groei voorbij, *in Nieuwsbrief van het Steunpunt WAV*, nr. 1, 1995, p. 61-65.

STRUYVEN L., Regionalisering van de onderwijsplanning in Vlaanderen : meer ruimte voor regionale netwerken, in *Tijdschrift voor onderwijsrecht en onderwijsbeleid*, nr. 3, 1993, p. 173-181.

TEN HAVE P., *Naar een verbeterde aansluiting tussen onderwijs en arbeid. Een vergelijkend onderzoek naar twee methoden over de opleidingsbehoeften van bedrijven*, IVA, Tilburg 1994.

TEUNIS U., *Informatiesysteem onderwijs-arbeidsmarkt voor de Euregio Maas-Rijn*, ROA-Rijksuniversiteit Limburg, Maastricht 1995.

VAN DE VOORDE C., GOS E. en CALLEBERT L., *Prospectief arbeidsmarktmodel (1994-1998) ten behoeve van het Belgisch Plan, Doelstellingen 3 en 4 (CB 1994)*, HIVA, Leuven 1995.

VAN DER LAAN L. en VERMEULEN M. (eindred.), *Onderwijs en arbeidsmarkt in de regio*, Eburon, Delft 1994.

VAN DER VELDE R., *Discrepantie-analyse. Een marktgerichte verkenning*, RBA-Groningen, Groningen 1995.

VAN GYES G. en HOOGE J., *Bereik, kwaliteit en effectiviteit van de VDAB-beroepsopleiding voor werknemers-cursisten*, HIVA, Leuven 1996.

VAN HOOF J., *De arbeidsmarkt als arena. Arbeidsmarktproblemen in sociologisch perspectief*, SUA, Amsterdam 1987.

VDAB, *Op weg naar decentralisering. Conferentie VDAB-beheerders en STC-leden*, VDAB, Brussel 1995.

WOUTERS M. en DENYS J., *Bruggen naar sectoren. Een kwalitatieve evaluatie van de voorbije samenwerking van de VDAB-sectoren en aanbevelingen voor de toekomst*, HIVA, Leuven 1996.

LIJST VAN RAPPORTEN IN HET KADER VAN HET "DOELMATIGHEIDSONDERZOEK VAN DE VDAB-BEROEPSOPLEIDING"

Luik 1

BOLLENS J. en HOOGE J., *Bereik, kwaliteit en effectiviteit van de VDAB-beroepsopleiding voor werkzoekenden (deelrapport 1)*, HIVA, Leuven 1996.

VAN GYES G. en HOOGE J., *Bereik, kwaliteit en effectiviteit van de VDAB-beroepsopleiding voor werknemers (deelrapport 2)*, HIVA, Leuven 1996.

WOUTERS M. en DENYS J., *Bruggen naar sectoren : een kwalitatieve evaluatie van de voorbije samenwerkingsovereenkomsten VDAB-sectoren en aanbevelingen voor de toekomst (deelrapport 3)*, HIVA, Leuven 1996.

CLAEYS C., BOLLENS J., HOOGE J. en VAN GYES G., *Bereik, kwaliteit en effectiviteit van de VDAB-beroepsopleiding voor werkzoekenden en werknemers (Synthese)*, HIVA, Leuven 1996.

Luik 3

GOS E., *Discrepantie-analyse voor de planning van de VDAB-beroepsopleiding. Methode op basis van de VDAB-data (deelrapport)*, HIVA, Leuven 1996.

DENOLF L., STRUYVEN L., VAN DE VOORDE C., *Planning van de VDAB-beroepsopleiding. Voorstel tot optimalisering (eindrapport)*, HIVA, Leuven 1996.

STRUYVEN L., DENYS J., BOLLENS J. (eds.), *VDAB Vocational training in comparative perspective : Denmark, France, Sweden.*